

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК И МАССОВЫХ
КОММУНИКАЦИЙ

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

**ПОТЕНЦИАЛ ДВИЖЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ ТРУДОВЫХ ОТРЯДОВ
В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ОРГАНИЗАЦИЯ
РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ»**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
39.03.03 Организация работы с молодежью
очной формы обучения, группы 10001521
Сим Евгении Артуровны

Научный руководитель:
канд. социол. наук
Кисиленко А.В.

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ		3
ГЛАВА I.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ»	10
1.1	Теоретическое обоснование проблемы формирования и развития профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»	10
1.2	Опыт решения проблемы формирования и развития профессиональных компетенций направления подготовки «Организация работы с молодежью»	22
1.3	Анализ законодательства в области профессионального образования	29
ГЛАВА II.	АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ОРГАНИЗАТОРОВ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ И ЕЕ ПРОЕКТНОЕ РЕШЕНИЕ	35
2.1	Проблемное исследование целевых групп	35
2.2	Паспорт проекта «Интенсив ОРМ»	48
2.3	План управления проектом «Интенсив ОРМ»	56
ГЛАВА III.	ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОЕКТА «ИНТЕНСИВ ОРМ» И ОБОСНОВАНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ	67
3.1	Показатели реализации проекта «Интенсив ОРМ» и его социальной эффективности	67
3.2	Описание мероприятий проекта «Интенсив ОРМ»	68
3.3	Условия коммерциализации проекта «Интенсив ОРМ»	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		72
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ		74
ПРИЛОЖЕНИЯ		82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. На сегодняшний день Россия вступила в Болонский процесс и перешла на новую систему обучения, которая основывается на реализации образовательных стандартов третьего поколения, кардинально изменивших подход к организации образовательного процесса. Основная отличительная особенность этого подхода заключается в том, что произошел переход от формирования традиционных знаний, умений и навыков к формированию компетенций.

Главным требованием стандартов и реализации нового подхода является то, что студенту недостаточно просто хорошо знать предмет, свою специальность, необходимо, чтобы выпускник обладал уже сформированными компетенциями, которые сможет применить с первых дней работы. В связи с этим, компетентностный подход является необходимым условием подготовки конкурентоспособного специалиста, обеспечивающим формирование универсальных и профессиональных компетенций.

Однако с переходом высшей школы на уровневую систему обучения, прогнозируются потери с точки зрения востребованности выпускников вузов профессиональной средой, особенно на уровне бакалавриата. По некоторым данным до 80% выпускников вузов испытывают огромные сложности с поисками работы¹. Появляется противоречие между высоким дефицитом кадров на рабочих местах и одновременными потерями востребованности выпускников вузов. Сложившаяся ситуация ведет к необходимости «доращивания» выпускников.

Между тем сегодняшний работодатель имеет четкое представление о том, каким должен быть конкурентоспособный специалист. Образ успешного выпускника — это хорошее базовое образование и такие надпрофессиональные навыки как: креативность, организаторские качества,

¹Положение молодежи в России. URL: <http://stat.edu.ru/doc/Youth%20rep.pdf> (дата обращения: 10.03.2019).

лидерство, коммуникабельность, умение работать в команде, предпринимательское мышление и т.д.¹. Студенты, осознавая сложившуюся ситуацию, начинают делать все возможное для того, чтобы соответствовать требованиям работодателя. Для них уже не деньги на первом месте, как это было раньше, а возможность карьерного и личностного роста.

Становится очевидным, что повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов, путем развития у них дополнительных профессиональных компетенций будет способствовать разрешению сложившегося противоречия.

Мы считаем что, повышение уровня конкурентоспособности выпускников возможно посредством организации их участия в движении студенческих отрядов. Работа в них способствует формированию необходимых компетенций и качеств личности студентов, делает их более востребованными на современном рынке труда. В связи с этим актуальным является вопрос изучения потенциала движения студенческих отрядов в подготовке конкурентоспособных специалистов.

Актуальность темы исследования также подчеркивает бурный рост движения студенческих отрядов в России: с 2004 по 2018 гг. количество участников движения увеличилось на 105 тысяч человек, достигнув отметки в 236 тысяч человек².

Студенческие трудовые отряды играют важную роль в решении вопросов профессионального самоопределения, оказывают значительное влияние на развитие творческих сил личности в достижении ближних и дальних перспектив профессионального развития, а также способствуют:

– своевременному выявлению индивидуальных возможностей и потенций человека;

¹Выпускники российских вузов. URL: <https://www.mk.ru/social/2017/10/29/pochemu-vypuskniki-rossiyskikh-vuzov-ne-mogut-nayti-rabotu.html> (дата обращения: 10.03.2019).

²Потенциал движения студенческих отрядов. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2016/01/2016-01-21.pdf> (дата обращения: 10.03.2019).

- формированию опыта мобильности при включении в разнообразные виды трудовой деятельности;
- накоплению профессионально значимых способов деятельности в настоящем, во имя будущего.

Степень научной разработанности темы исследования.

Проанализировав существующие научные наработки по теме исследования, мы разделили работы на несколько категорий:

1) Отечественные исследования, в которых определяется понятие «профессиональная компетентность специалиста» (Г. В. Безюлева, В. И. Байденко, С. А. Дружилов, В. Львов, Э. Ф. Зеер)¹.

Вопросы компетентности специалиста также рассматриваются в исследованиях В. А. Болотова, В. Н. Введенского, А. В. Хуторского². В российской науке данная проблема анализируется с позиции формирования профессиональных требований к работнику и нового подхода к конструированию образовательных стандартов. При этом, подчеркивается, что единого подхода к определению профессиональной компетентности нет.

Исследуя профессиональную компетентность и компетенции, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. Г. Семушина, Н. Н. Тулькибаева³ и другие

¹Безюлева Г. В. Профессиональная компетентность специалиста: взгляд психолога // Профессиональное образование. М., 2005. №12; Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические вопросы). М., 2005; Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. №4; Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк, 2002.

²Введенский В. Н. Компетентность и стиль в профессиональном образовании. Белгород, 2013; Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. №10; Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. №2.

³Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2010; Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. 1990; Семушина Л. Г. Стандарты уровней профессионального образования, их значение для разработки содержания подготовки специалистов // Проблемы непрерывного образования. 1993. №1; Тулькибаева Н. Н., Шрейнер Р. Т. Компетентность и компетенции как теоретико-педагогическая проблема качества образования // Образование и наука. 2008. №2.

указывают на такие ее составляющие как специальные знания, умения, навыки, значимые личностные свойства и ценностные ориентации.

2) Зарубежные исследования компетентности представлены работами Р. Коллинза, В. Я. Ланшера, Дж. Равена, Г. Роберте, Л. М. и С. М. Спенсера, С. Уиддет и С. Холлифорда¹. Так, Коллинз и Ланшер используют понятие «компетентность» в качестве инструмента оценки профессионализма субъекта труда.

3) Исследования, рассматривающие студенческие трудовые отряды как одну из эффективных форм деятельности студентов, важный фактор профессионально-личностного развития будущего специалиста: Е. Ф. Артемьев, И. В. Бухалова, О. А. Бурахина, С. П. Иваненков, Д. М. Олейников, И. Е. Сазонов, Е. М. Харланова, Т. В. Хорошилова. Также в работах данных авторов отражены те профессиональные знания и умения, которыми должен овладеть будущий специалист².

4) Авторы, рассматривающие производственную практику как способ освоения и приобретения необходимых профессиональных

¹Коллинз Р. Понятийное поле компетентностного подхода: компетентность, компетенции, математическая компетентность, профессиональная компетентность. М., 2014; Ланшер В. Я. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований // Научные исследования в образовании. 2008. №1; Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация М., 2002; Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М., 2005; Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М., 2003; Роберте Г. Рекрумент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. М., 2005.

²Бухалова И. В. Внеучебная воспитательная работа как фактор личностно-профессионального становления будущего специалиста // Известия Уральского государственного университета. Проблемы образования, науки и культуры. 2008. №6; Харланова Е. М. Развитие социальной активности будущих специалистов в условиях студенческого педагогического отряда. 2013. №2; Иваненков С. П., Сазонов И. Е. Студенческие трудовые отряды: опыт, анализ, перспективы. СПб., 2001; Хорошилова Т. В. Студенческие трудовые отряды высших учебных заведений Дальнего Востока РСФСР: формирование, опыт, уроки. Хабаровск, 2012; Бурахина О. А., Олейников Д. М. Студенческие стройотряды: истоки движения // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2011. №10; Артемьев Е. Ф. Студенческие отряды и коммунистическое воспитание молодежи: история, опыт патриотического движения студенческой молодежи (1959-1975 гг.). М., 1978.

компетенций: И. Н. Гарькин, М. В. Глухова, Т. М. Давыденко, З. С. Жиркова, Л. М. Медведева¹.

Проблема исследования заключается в противоречии между необходимостью создания условий для развития профессиональных компетенций будущих организаторов работы с молодежью, повышения их конкурентоспособности и недостаточным использованием потенциала движения студенческих отрядов в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Объект исследования: потенциал движения студенческих отрядов.

Предмет исследования: развитие профессиональных компетенций будущих специалистов по работе с молодежью.

Цель исследования: изучить возможности влияния движения студенческих трудовых отрядов на развитие профессиональных компетенций обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью».

Задачи:

1. Рассмотреть теоретико-методологические основы исследования проблемы формирования и развития профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью».

2. Проанализировать проблему развития профессиональных компетенций будущих организаторов работы с молодежью и сформулировать ее проектное решение с учетом использования потенциала студенческих трудовых отрядов.

3. Описать мероприятия проекта «Интенсив ОРМ» и обосновать его социальную эффективность.

¹Гарькин И. Н., Медведева Л. М., Глухова М. В. Производственная практика студентов достоинства и недостатки // Успехи современной науки и образования. 2016. №6; Давыденко Т. М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. 2012. №2; Жиркова З. С. Производственная практика студентов – подготовка к основным видам профессиональной деятельности // Фундаментальные исследования. 2012. №6.

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретическую основу исследования составили работы Г. В. Безюлева, В. И. Байденко, С. А. Дружилова, Е. Ф. Зеер, Дж. Равен, Л. М. и С. М. Спенсер, С. Уиддет, С. Холлифорд содержащие основные положения компетентностного подхода в образовательном процессе.

В ходе исследования были использованы следующие методы: теоретического анализа, описания, обобщения, системно-структурный метод, метод сравнительно-правового анализа, социального проектирования, методы сбора социологической информации.

Эмпирическая база исследования:

1. Результаты массового опроса студентов, являющихся бойцами педагогических отрядов Белгородской области. Основным методом сбора первичной социологической информации является метод анкетирования. Выборочную совокупность составили 190 человек.

2. Данные экспертного опроса. В качестве экспертов выступили работники штаба студенческих отрядов Белгородской области (N=10).

3. Нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере образования¹.

Научно-практическая значимость исследования. Полученные в ходе исследования результаты и разработанные материалы могут быть использованы в практике работы образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров для отрасли молодежной политики и смежных отраслей. В качестве одного из наиболее значимых практических результатов работы следует выделить разработку проекта по развитию профессиональных компетенций будущих специалистов по работе с

¹Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.08.2017); Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». URL: <http://base.garant.ru/70440506/> (дата обращения: 16.05.2019); Приказ Минобрнауки России от 27.11.2015 г. № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154680/ (дата обращения: 16.05.2019).

молодежью на базе студенческих трудовых отрядов в вузе.

Весь накопленный методологический и методический опыт может быть использован для проведения близких по теме прикладных исследований.

Апробация результатов исследования. Проект прошел апробацию на базе НИУ «БелГУ» при студенческом педагогическом отряде «Школа интересных каникул».

Структура выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников и литературы и приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ»

1.1. Теоретическое обоснование проблемы формирования и развития профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»

Государственная молодежная политика в России (далее – ГМП) предполагает организацию работ с различными категориями молодежи. «Несмотря на общую тенденцию последних лет, связанную с демографической ситуацией в России и увеличением численности населения с 143,7 млн. чел. в 2013 году до 146,8 млн. чел. в 2016 году, общая численность молодежи в возрасте от 14 до 30 лет за аналогичный период сократилась на 8,2% (с 34,2 млн. чел. в 2013 году до 31,4 млн. чел. в 2016 году). Однако учитывая тенденции роста рождаемости в Российской Федерации и увеличение общей численности граждан в возрасте от 0 до 14 лет (с 22,8 млн. чел. до 25,5 млн. чел.) в период 2017-2022 гг. можно прогнозировать позитивную динамику роста численности молодежного контингента»¹, работа с которым должна осуществляться квалифицированными специалистами.

На сегодняшний день, государственная молодежная политика развивается как отдельная сфера. Однако в процессе ее функционирования возникают некоторые барьеры, препятствующие активному развитию отрасли. Одним из таких барьеров является кадровое обеспечение государственной молодежной политики. Допустимо утверждать, что от формирования кадрового потенциала молодежной политики зависит успех реализации всех направлений ГМП.

¹Основные проблемы развития сферы государственной молодежной политики. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osnovnye-problemy-razvitiya-sfery-gosudarstvennoy-molodezhnoy-politiki> (дата обращения: 10.03.2019).

Для того, чтобы ГМП могла эффективно реализовывать в разной степени сложности задачи, крайне необходимо сформировать компетентный, профессиональный корпус специалистов по работе с молодежью. Развитие кадрового потенциала отрасли ГМП выступает одним из условий достижения ее главной цели. Поэтому необходимо акцентировать внимание на создании условия для полноценного формирования профессиональных компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью».

Рассмотрим понятие «профессиональные компетенции». Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что в научный оборот данное понятие вошло сравнительно недавно: в 1960-1970-х гг. в западной литературе и в конце 1980-х гг. – в отечественной. В эти годы зарождается новый подход в образовании, получивший название «компетентностный». Понятие «компетентность» (лат. *competentia*, от *competo* – совместно добиваюсь, достигаю, соответствую, подхожу) в словарях трактуется как «обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо», «осведомленность, правомочность», «авторитетность, полноправность». «Компетентный» в своем деле человек «является признанным знатоком в каком-нибудь вопросе, он авторитетен, полноправен, обладает кругом полномочий»¹.

В представлениях исследователей термин «компетентность» обычно характеризуется как мера соответствия знаний, умений и опыта лиц определенного социально-профессионального статуса реальному уровню сложности выполняемых ими задач и решаемых проблем². В этом значении понятие «компетентность» тождественно «квалификации».

¹К вопросу о профессиональной компетентности психологов образования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-professionalnoy-kompetentnosti-psiologov-obrazovaniya> (дата обращения: 15.05.2019).

²Сохранов-Преображенский В. В. Развитие профессиональных умений студентов в образовательной среде вуза как основа их смыслообразующей профессиональной подготовки. М., 2013. С. 16; Плужник И. Л. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции студентов гуманитарного профиля в процессе профессиональной подготовки. Оренбург, 2003. С. 25.

В этом значении понятие «компетентность» и «квалификация» можно рассматривать как тождественные, однако наряду с этим «компетентность» в отличие от квалификации не ограничивается только профессиональными знаниями и умениями, но также включает такие личностные качества как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию¹.

Компоненты понятия «профессиональная компетентность специалиста» наиболее подробно они описаны в работах Г. В. Безюлевой. Среди них можно выделить:

1) содержательно-оценочный – это система усвоения и обновления особых знаний, необходимых для организации непрерывного процесса обучения. Также данный компонент включает умения, позволяющие применять полученные знания в практической или образовательной деятельности, и навыки осуществления творческого поиска, усвоения, применения знаний;

2) мотивационно-волевой – демонстрирует мотивацию к усвоению знаний, умение концентрировать свое внимание на различного рода задачах, реализации творческого подхода их применении;

3) профессионально-личностный – отражает выраженность потребности в обновлении своих знаний, их самосовершенствовании и практическом применении;

4) социально-культурный – заключается в ценностном отношении к социально значимым целям. Чтобы такие цели достичь, в образовательном процессе необходимо сформировать важные личностные качества. Среди них: стремление к цели, умение видеть проблемы, признавать свои ошибки, требовательность, ответственность, эмоциональная и волевая стойкость, познавательность, готовность рисковать, находчивость и т.д.;

¹Данилова О. В., Зиннатуллина Н. Д., Тимербаева Г. Р. Формирование профессиональной компетентности студентов технических вузов посредством междисциплинарной интеграции. Новосибирск, 2014. С. 46.

5) управленческая культура – это совокупность управленческих знаний, отношений и деятельности.

Э. Ф. Зеер различает понятия «компетентность» и «компетенция» и говорит, что под компетентностью понимаются знания, умения и опыт человека, а способность актуализировать и мобилизовать их в определенной профессиональной ситуации обуславливает компетенцию успешной личности¹.

Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования определяют, что для эффективного выполнения профессиональной деятельности необходимо своевременно применить знания, умения и личностные качества, что и является компетенцией специалиста².

По мнению ряда авторов, специалисту необходимо иметь такое качество как «целостная социально-профессиональная компетентность», благодаря которому он будет эффективно выполнять поставленные перед ним задачи, а также легко находить контакт с людьми³. Так, С. А. Дружилов говорит о том, что профессионал – это такой человек, который не только знает, как делать, но и умеет эти знания воплощать в жизнь, получая нужный результат⁴, а В. И. Байденко и Л. В. Львов определяют профессиональную компетентность специалиста как результат образования⁵.

В зарубежных исследованиях, например, у Дж. Равена специфической особенностью модели профессиональной компетентности является ценностно-мотивационная сторона личности. Автор определяет

¹Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования. М., 2005. С. 25.

²Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. URL: <http://fgosvo.ru/> (дата обращения: 10.05.2019).

³Евплова Е. В. Этапы формирования конкурентоспособности будущего специалиста. М., 2011. С. 20; Елагина Л. В., Сергеева Н. А. Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентностного подхода. СПб., 2008. С. 16.

⁴Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк, 2002. С. 22.

⁵Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. М., 2005. С. 31.

формирование профессионала как личности, а не как создание благоприятных внутренних и внешних условий для его деятельности. Только благодаря личностному принятию и осознанию, знания, умения и навыки, составляющие исполнительскую сторону профессиональной деятельности, успешно формируются и актуализируются¹.

Более широко понятие компетенции рассмотрели в своем исследовании Л. М. Спенсер и С. М. Спенсер, определив его как «устойчивую часть личности, вызывающую определенное поведение, которое приводит к эффективному и наилучшему на основе стандартов исполнению в деятельности»².

В своих работах С. Уиддет и С. Холлифорд под профессиональной компетентностью понимают способность, которая помогает в решении поставленных профессиональных задач и обеспечивает получение необходимых результатов работы. Г. Роберте определяет компетентность как «выполнение человеком определенных профессиональных обязанностей в той области, в которой он работает»³.

Из рассмотренных подходов можно выделить два фактора, в которых мнения авторов сходятся:

- компетенции – это характеристики личности;
- характеристика личности, способствует успешному выполнению деятельности и реализуется в поведении.

Проанализировав отечественные и зарубежные источники можно сказать, что отсутствует единое определение понятия «профессиональная компетентность». Однако, в рамках отечественных исследований в структуре профессиональной компетентности основополагающей является личностная составляющая, а в зарубежных исследованиях основным компонентом является деятельностная (поведенческая) составляющая; несмотря на это все авторы отмечают системообразующий вклад профессиональной мотивации.

¹Равен Дж. Компетентность в современном обществе. М., 2002, С. 45.

²Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе. М., 2005, С. 14.

³Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Бостон, 2003. С. 15.

Целесообразно отметить, что, с одной стороны, существенное влияние на профессиональную деятельность оказывают особенности личности работника, с другой, – под влиянием профессиональной деятельности происходит и самоформирование личности.

Можно соотнести понятия профессиональной компетентности и компетенций как общее с частным. Так, компетенции позволяют эффективно выполнять деятельность и являются наблюдаемыми характеристиками. В литературе часто компетенции рассматриваются как эталон выполнения какой-либо деятельности. И от знаний их отличает именно деятельностный компонент. От умений отличает компетенции многогранность исполнения, а от навыков – осознанность.

Таким образом, под профессиональной компетентностью понимается соответствие уровня личностных характеристик, профессиональных компетенций и требований, предъявляемых профессиональной деятельностью к специалисту. Целесообразно выделить ряд признаков термина. Среди них:

- осведомленность в конкретных сферах, позволяющая обеспечивать успешный профессиональный результат;
- осознание важности соответствующих знаний для практического применения;
- набор операционных умений;
- понимание алгоритмов решения задач в процессе трудовой деятельности;
- умение находить творческие решения в работе.

Успешная деятельность специалиста по работе с молодежью невозможна без профессиональной компетентности. Определяющую роль в формировании профессионально компетентного специалиста играет система образования. Учебное заведение призвано заложить фундаментальные знания, умения, навыки, в том числе самостоятельной работы, позволяющие в дальнейшем профессионально развиваться. Компетенции специалиста по

работе с молодежью формируются в рамках реализации образовательной программы, состоящей из учебной и внеучебной воспитательной работы. Последняя предполагает вовлечение молодежи в разного рода тренинги по личностному развитию, семинары, конференции, клубы, молодежные организации, а также практическую деятельность в организациях, реализующих ГМП и работающих с молодежью.

Ниже мы более подробно рассмотрим те области деятельности, в которых специалист по работе с молодежью может применить свои компетенции.

Деятельность специалиста по работе с молодежью предполагает создание соответствующих условий и организацию поддержки молодых людей с точки зрения их личностного развития, а также обучения за пределами образовательных учреждений, семьи, работы. Специалисты этой отрасли осуществляют разработку, реализацию, оценку программ и проектов, целевую аудиторию которых составляют молодые люди, вовлекают последних в соответствующие мероприятия. Ключевой деятельностью является создание и сохранение доверительных отношений с молодежью; развитие ее инициативности и ответственности, а также предоставление поддерживающих услуг. На практике молодежный работник сталкивается с довольно подвижной, разнородной деятельностью, связанной с организацией мероприятий, участием в определенных событиях, общением и взаимодействием с различными людьми и учреждениями.

Задачи специалистов по работе с молодежью, работающих на различных должностях могут различаться в соответствии с тем, имеет ли работа руководящий или исполнительский характер. Например, в зону полномочий руководителя входит координация работы с молодежью, технические задачи, контрольные функции, связи с общественностью (в том числе со специалистами из других сфер деятельности), администрирование и организация мероприятий. Специалисты, которые работают непосредственно с представителями различных групп молодежи, выполняют задачи по ее

инструктированию, консультированию, организации деятельности и событий, в соответствии с интересами целевой группы. Здесь стоит отметить, что основной акцент делается именно на коммуникациях, в силу чего возрастает моральная нагрузка на специалиста. Это обусловлено тем, что в процессе общения специалист сталкивается с разными людьми, их проблемами, которые необходимо решать. Для того, чтобы процесс взаимодействия прошел успешно, требуется высокий уровень терпимости и самообладания.

Для проведения мероприятий будущий молодежный лидер должен быть готов к командной работе, демонстрировать организаторские способности, а также навыки ораторского мастерства. Для успешной деятельности специалиста по работе с молодежью необходимым условием является умение оценивать потребности молодых людей, их проблемы, интересы, осведомленность о реальной жизни молодежи с учетом местных условий, на основе которых определяются релевантные формы работы. Вместе с тем, необходимо быть стрессоустойчивым, уметь преодолевать кризисные ситуации, обладать знаниями в области обеспечения безопасности молодежи. Молодежный работник должен помнить о том, что своим примером он показывает, к чему стоит стремиться, при этом не забывая об одинаково уважительном, толерантном отношении к каждому молодому человеку.

Не менее важным в работе с молодежью является умение правильно оценить и обеспечить обратную связь. На сегодняшний день специалисту по работе с молодежью трудно обойтись без умения правильного оформления проектов, отчетности, навыков сбора, анализа, хранения и передачи информации.

Следует акцентировать внимание на том, что в интересах специалиста по работе с молодежью постоянно критически оценивать уровень своих профессиональных компетенций, повышать свою квалификацию, поскольку молодежная среда – это динамично изменяющаяся реальность.

На сегодняшний день подготовкой специалистов по организации работы с молодежью занимаются в нескольких десятках вузов России в системе бакалавриата и магистратуры высшего образования на основе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), а также самостоятельно устанавливаемых стандартов (СУОС).

Студенты, обучающиеся по данному направлению, во время учебного процесса овладевают как теоретической базой, так и практическими умениями и навыками. Освоение необходимых профессиональных умений и навыков должно происходить во время прохождения производственной или учебной практики. Однако на деле прохождение практики не всегда гарантирует практиканту получение необходимых профессиональных компетенций. Так, например исследовательский центр «работа.tut.by» опросил 484 человека и выяснил, что в целом удовлетворены результатами пройденных практик 67,1% участников исследования. Другие 32,9% респондентов не довольны своими достижениями. Считают прохождение практики впустую потраченным временем 10,3% опрошенных. Среди основных причин, по которым респонденты не смогли дать положительную оценку своей практике следующие: компании не обучают, а поручают выполнение однообразных и механических задач – 40,7%; заранее сложно оценить полезность прохождения той или иной практики – 22,2%; компании рассматривают практикантов как бесплатных и/или низкооплачиваемых работников – 22,2%¹. Исходя из этого, можно сделать вывод, что производственная практика не всегда может помочь студенту освоить необходимые профессиональные компетенции.

В нашей работе мы будем рассматривать студенческие трудовые отряды как молодежную организацию, в которой можно приобрести общепрофессиональные и профессиональные компетенции необходимые специалисту. В настоящее время система студенческих трудовых отрядов

¹Прохождение практики: плюсы и минусы. URL: <http://praca-by.info/library/item/4438-prokhozhdenie-praktiki-plyusy-i-minusy> (дата обращения: 15.05.2019).

работает достаточно успешно. Она была сформирована ещё во времена СССР. Согласно положению о «Российских студенческих отрядах» от 19 января 2007 г. «студенческий отряд – это форма организации студентов образовательных учреждений среднего и высшего образования различных форм обучения, изъявивших желание в свободное от учебы время трудиться в различных отраслях хозяйства, выполняющих общую производственную задачу и одновременно реализующих общественно полезную программу»¹.

Российские студенческие отряды в соответствии с профилем выполняемой деятельности подразделяются на следующие виды:

- строительный отряд;
- отряд проводников;
- сельскохозяйственный отряд;
- медицинский отряд;
- отряд волонтеров;
- сервисный отряд;
- экологический отряд;
- педагогический отряд.

Участие в организации и проведении всевозможных проектов данной молодежной организации развивает у студентов целый комплекс базовых умений, навыков, качеств личности и компетенций. При этом, все навыки и умения, которые совершенствуются в таких организациях, могут быть классифицированы исходя из целей и направленности проектов. Если проект направлен на художественное творчество, то появляется возможность для раскрытия потенциала талантливых молодых людей, проявления индивидуальности и креативности в разных областях искусства. Проекты, направленные на обучение, позволяют формировать целый ряд организационно-управленческих компетенций и деловых качеств,

¹Российские студенческие отряды. URL: <http://rsonnov.ru/rso> (дата обращения: 12.04.2019).

способствующих в дальнейшем наиболее эффективному управлению, лидерству и т.д.

На наш взгляд, реализуемые студенческими отрядами проекты демонстрируют масштаб организации, широчайший спектр деятельности, наличие значительного потенциала в формировании у студентов навыков, умений, компетенций и качеств личности.

Результаты исследования «Влияние движения студенческих отрядов на подготовку конкурентоспособного специалиста», проведенного в 2014 году, наглядно демонстрируют, что движение студенческих отрядов играет значительную роль в подготовке конкурентоспособных специалистов. В наибольшей степени формируя такие универсальные компетенции как:

- высокий уровень самоорганизации, проявление активности, стремление к саморазвитию и самореализации, уважительное отношение к историческому и культурному наследию;
- готовность к выполнению всех прав и обязательств гражданина, ответственному участию в общественной жизни;
- критическая самооценка своих сильных и слабых сторон, умение формировать стратегию развития положительных качеств и минимизации отрицательных;
- владение знаниями и методами обеспечения безопасности жизнедеятельности сотрудников и населения.

Среди организационно-управленческих компетенций, формируемых на высоком уровне:

- умение планировать и координировать свои и чужие действия для достижения цели;
- умение работать в команде;

- умение мобилизовать и организовать группу на успешное решение групповой задачи¹.

Организация работы студентов в профильных студенческих отрядах позволяет формировать необходимые профессиональные компетенции. При этом, производственная деятельность осуществляется студенческими отрядами в отрасли, соответствующей профилю приобретаемой в вузе специальности: в процессе подготовки и непосредственно во время работы в отряде студенты получают опыт профессиональной деятельности.

Профильный студенческий отряд – это коллектив студенческой молодежи, организованный для выполнения работ на предприятиях и в компаниях, соответствующих профилю их обучения. Актуальность работы в таких структурах обусловлена не только требованием государства по формированию профессиональных компетенций, но и запросам работодателей на «опытных» специалистов.

Для нас представляют интерес как профильные, так и педагогические отряды. Данные отряды занимаются организацией круглогодичного отдыха, оздоровления, а также внеучебной деятельности детей и молодежи. Среди целей педагогических отрядов можно выделить: сотрудничество и содействие общеобразовательным социально-оздоровительным организациям в обеспечении детского и молодежного отдыха в период летних каникул, участие в воспитании, организации досуга, обучения, формировании активного гражданского мировоззрения и позиции, повышение престижа педагогической работы. Целевая аудитория педагогических отрядов сосредоточена в школах, интернатах, детских домах и оздоровительных лагерях и санаториях.

Привлечение будущих специалистов по работе с молодежью в ряды педагогических отрядов или же создание профильного отряда будет способствовать овладению профессиональной квалификацией и

¹Потенциал движения студенческих отрядов в подготовке конкурентоспособного специалиста. URL: http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/29011/1/m_th_yakovlev_2014.pdf (дата обращения: 10.04.2019).

практическими навыками, тем самым повышая конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

Результаты исследования позволяют утверждать, что движение студенческих отрядов обладает значительным потенциалом в подготовке конкурентоспособных специалистов, формировании и развитии как универсальных, так профессиональных компетенций у студентов вузов.

1.2. Опыт решения проблемы формирования и развития профессиональных компетенций направления подготовки «Организация работы с молодежью»

На данный момент подготовка специалистов по работе с молодежью осуществляется в 59 вузах России. Для студентов созданы все условия для освоения и закрепления необходимых знаний, умений, навыков, а также реализации своего потенциала.

Как правило, программа подготовки специалистов данного направления предполагает освоение теоретической базы, предполагающей в большей степени изучение молодежи с разных сторон, а также приобретение необходимых профессиональных компетенций, путем прохождения учебной и производственной практики, реализации всевозможных молодежных проектов, участия в них, организации и проведения культурно-массовых мероприятий, активной волонтерской деятельности и т.д. Если не учитывать прохождение учебной и производственной практики, то вся остальная деятельность, направленная на приобретение необходимых профессиональных компетенций является абсолютно добровольной и, к сожалению, для значительной части студентов не представляет особого интереса.

Итак, обратимся к региональному опыту решения проблемы развития профессиональных компетенций, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью».

Для начала рассмотрим особенности профессиональной подготовки студентов, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью», в Муромском институте (филиале) Владимирского государственного университета имени А. Г. и Н. Г. Столетовых. Программа ориентирована на развитие у студентов способности к межличностным коммуникациям, активности, мобильности, адаптивности к различным видам социальной деятельности и носит гуманитарно-социальную направленность.

Будущие организаторы работы с молодежью реализуют проект Региональный молодёжный форум «Муромский коллаيدر», цель которого создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи Муромского района Владимирской области¹. Для участников форума подготовлена специализированная программа, которая состоит из лекций, дискуссий, круглых столов, мастер-классов, интерактивного общения с экспертами различного уровня. По итогу участники форума могут получить консультативную помощь в реализации собственных проектов. Помимо обучения в программу форума включены культурно-досуговые и физкультурно-спортивные мероприятия.

Студенты Кубанского государственного университета (КубГУ) успешно реализуют молодёжную программу «Проектный центр – персональный университет», которая ориентирована на повышение качества и количества проектных заявок, подготовленных для участия в конкурсах проектов².

Далее рассмотрим опыт Томской области. Итак, в рамках реализации государственной молодежной политики в Томске реализуется ряд проектов, направленных на вовлечение студентов в проектную деятельность. Одним из наиболее успешных проектов является проект «Интеграция». Он предполагает развитие у молодежи навыков проектной деятельности,

¹Муромский институт (филиал) Владимирского государственного университета имени А. Г. и Н. Г. Столетовых. URL: <http://www.mivlgu.ru/> (дата обращения: 15.05.2019).

²Кубанский государственный университет (КубГУ). URL: <http://www.kubsu.ru/ru/taxonomy/term/12> (дата обращения: 16.05.2019).

формирование активной жизненной позиции, а также реализацию потенциала молодежи и поддержку молодежных инициатив.

На базе Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР) студентами направления подготовки «Организация работы с молодежью» реализуется проект «Великая Отечественная война глазами современной молодежи». Это своего рода дискуссионная площадка, в рамках которой участники получают возможность повысить уровень политико-правовой культуры, сформировать чувство сопричастности к стране и ее истории. Организация и проведение такого рода мероприятий способствует формированию у студентов необходимых организационно-массовых общепрофессиональных компетенций¹.

Следующим рассмотрим опыт Национального исследовательского Саратовского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского. Студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью» успешно реализуют молодежный медиапроект «Инфомания». Основной целью проекта является создание специальной платформы, представляющей возможность познакомиться с различными формами работы СМИ, а также с создать новые медийные продукты и разместить их на интернет-порталах Саратовского региона².

Далее рассмотрим опыт Белгородской области. Важную роль в развитии профессиональных компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» на базе Белгородского государственного национального исследовательского университета играет социально-воспитательная деятельность. Студенты

¹Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). URL: <https://tusur.ru/ru/novosti-i-meropriyatiya/jizn-v-tusure/prosmotr/-/novost-studenty-i-sotrudniki-tusura-vstretilis-s-veteranami-velikoy-otechestvennoy-voyny> (дата обращения: 15.05.2019).

²Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского. URL: <https://www.sgu.ru/news> (дата обращения: 16.05.2019).

могут развивать свои профессиональные компетенции, участвуя в деятельности:

- волонтерского корпуса «Клевер»;
- клуба молодежного тренерства «Команда ОРМ»;
- международного студенческого клуба «Диалог»;
- проектного офиса;
- студенческого социологического клуба «СОКЛ»;
- литературной беседки.

Рассмотрим деятельность данных объединений сквозь призму профессиональных задач, утвержденных Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования, которые предстоит решать выпускникам направления подготовки «Организация работы с молодежью» в профессиональной деятельности:

1. В рамках каждого из представленных объединений студенты сталкиваются с решением организационно-управленческих задач. Студенты занимаются планированием и организацией различных мероприятий, учатся работать в команде, делегировать и распределять обязанности, а также взаимодействовать с молодежными сообществами;

2. Международный студенческий клуб «Диалог», а также Проектный офис помогают студентам решать научно-исследовательские задачи, развивают у них проектные умения и коммуникативные способности.

3. Студенческий социологический клуб «СОКЛ» помогает студентам подготовиться к решению информационно-аналитических задач. В рамках данного объединения, они проводят прикладные исследования, осваивают навыки статистического анализа, методы социологического сбора и оценки информации, составляют информационные обзоры и отчеты по исследуемой проблеме;

4. Организационно-массовые задачи включают: участие в организации деятельности детских и молодежных общественных организаций и объединений, участие в организации гражданско-

патриотического воспитания молодежи, содействие деятельности спортивно-оздоровительных организаций молодежи, участие в организации досуговой деятельности. Таким образом, данный тип профессиональных задач студенты решают во всех представленных объединениях;

5. Производственные и социально-технологические задачи включают в себя: участие в социально-психологической адаптации молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, участие в регулировании конфликтов молодежи с внешней средой, использование социально-технологических методов при осуществлении профессиональной деятельности, освоение инновационных технологий в практике работы с молодежью. Данный тип задач довольно специфичен. Как минимум, в рамках деятельности волонтерского корпуса «Клевер» студенты решают часть из них.

Стоит отметить, что в профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью все более востребованным становятся навыки проектной работы. В молодежных работников проектная деятельность является одним из механизмов формирования и развития профессиональных компетенций.

В НИУ «БелГУ» на базе кафедры социологии и организации работы с молодежью, а также при поддержке Ассоциации «Совет муниципальных образований Белгородской области», ежегодно реализуется конкурс проектов «Мой район». Основными задачами конкурса является повышение практикоориентированности образовательного процесса, а также презентация местным органам власти проектов, направленных на улучшение жизни и решение конкретных проблем муниципальных образований области.

Студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью» принимают активное участие в организации и проведении мероприятий, как на уровне кафедры, так и вуза.

В НИУ «БелГУ» функционируют следующие студенческие объединения:

- Студенческий совет «Союз студентов» НИУ «БелГУ»;

- Студенческая служба психологической помощи;
- Студенческий Медиахолдинг (ТВ, радио, газета «NotaBene»);
- Интеллектуальный клуб «Мыслим вслух»;
- Клуб «Дебаты»;
- Студенческое научное общество;
- Оперативный студенческий отряд содействия полиции «Пегас»;
- Штаб волонтерского движения «Горячие сердца»;
- Студенческий совет иностранных землячеств;
- Клуб молодых избирателей «Перспектива»;
- Молодежная экологическая организация «Территория жизни»;
- Студенческий совет общежитий;
- Молодёжный антикоррупционный совет НИУ «БелГУ»;
- Студенческий комитет по содействию повышения качества образования;
- Штаб студенческих трудовых отрядов;
- Студенческий спортивный клуб;
- Правовой информационно-консультативный центр;
- Студенческий совет музея истории НИУ «БелГУ»;
- Клуб Организации Объединенных Наций;
- Международный студенческий офис;
- Университетская лига КВН.

Широкий спектр студенческих объединений является благоприятной средой для развития необходимых профессиональных компетенций будущих специалистов по работе с молодежью. Тем не менее, пока развитие профессиональных компетенций через представленную выше деятельность является добровольным, остается актуальной проблема низкой вовлеченности студентов «Организация работы с молодежью» в социально-воспитательную деятельность.

Говоря о студенческих трудовых отрядах в НИУ «БелГУ», необходимо отметить, что молодежная организация максимально стремится к вовлечению

студентов в данный вид внеучебной деятельности. Участники движения регулярно проводят агитационные встречи, на которых подробно рассказывают об организации, преимуществах, направлениях деятельности и т.д. В университете создан педагогический отряд «Школа интересных каникул», который ежегодно проводит обучающие курсы по подготовке вожатых для работы в летнем лагере. Анализ деятельности данного отряда показывает, что такой вид овладения педагогическими навыками является интересным для студентов, так как ежегодно курсы проходят более 300 студентов.

Студенты, которые проходят обучающие курсы «Школа интересных каникул» на протяжении 2 месяцев (март – апрель) осваивают теоретические основы работы в детском оздоровительном лагере. На лекционных занятиях им рассказывают об особенностях работы с временными детскими коллективами, об обязанностях вожатого, методиках коллективно-творческой деятельности, технологиях организации и проведения мероприятий, особенностях возрастной психологии, раскрывают правовые аспекты работы вожатого, правила оказания первой медицинской помощи детям.

Бойцы выступают в роли вожатых, а также организаторов детского коллектива. В летний сезон ребята работают в детских лагерях г. Краснодарского края. Цель педагогического отряда – воспитание не только детей, но и самих студентов. Выступая в роли вожатого, студент на практике пробует себя в профессиональной деятельности, что способствует развитию его компетенций.

Движение по цепочке «боец» – «комиссар» – «командир» – «старший вожатый» – «старший педагог» позволяет сформировать такие качества молодого специалиста, как способность эффективно решать разнообразные управленческие задачи, побуждать и мотивировать членов отряда к производительному труду, организовывать их работу и отдых, нести персональную ответственность за свою деятельность и одновременно за результаты коллективного труда.

Вожатый умеет видеть потребности детей, вникать в их суть, получать и давать обратную связь. Он способен понимать их чувства и настроения; может прогнозировать поведение детей в отряде и способен разрешать конфликты. Вожатый способен убеждать, уговаривать, производить хорошее впечатление на детей и их родителей, владеет множеством приемов аргументации. Вожатый способен руководить деятельностью детей в своем отряде, направлять ее и координировать, оказывать поддержку в развитии их эффективности, обеспечивать выполнение установленных норм и стандартов. Также он может обучать ребят (например, танцы, различные прикладные кружки) и укреплять их мотивацию к обучению. Умеет распределять и делегировать полномочия и ответственность внутри отряда. Владеет разными стилями руководства и умеет выбирать оптимальный стиль для каждой ситуации. Умеет работать в команде сам и управлять командной работой. Вожатый умеет искать, обрабатывать, интерпретировать и представлять необходимую информацию, анализировать проблемы. В процессе своей деятельности он имеет возможность обучаться.

Из перечисленных выше очевидно, что формируемые в ходе вожатской работы умения, качества и способности в той или иной степени необходимы для любой успешной деятельности. Чаще всего именно такие компетенции ложатся в основу моделей профессиональных компетенций, то есть признаются необходимыми при выходе на рынок труда, в том числе и для специалистов по работе с молодежью.

1.3. Анализ законодательства в области профессионального образования

В Распоряжении Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»¹ в разделе о целях и приоритетных задачах государственной молодежной политики говорится о

¹Распоряжение от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». URL: <http://docs.cntd.ru/document/420237592> (дата обращения: 15.04.2019).

необходимости развития системы сертификации знаний и компетенций, что позволит осуществить объективную оценку уровня профессиональной квалификации работника соответственно требованиям, установленным профессиональными стандартами. Задачами сертификации профессиональных компетенций работника будет соответственно профессиональное развитие работников; возможность подбора работодателями высококлассных специалистов; повышение уровня конкурентоспособности и мобильности специалистов. В этом же разделе говорится и о компетенциях специалистов по работе с молодежью:

- развитие системы сертификации знаний и компетенций, полученных в том числе путем самообразования;
- развитие компетенций работников, занимающихся вопросами молодежи, в том числе имеющих квалификацию «специалист по организации работы с молодежью».

Следующий нормативно-правовой акт, который мы бы хотели проанализировать это Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹. В 9 главе, посвященной профессиональному обучению, прописаны принципы организации профессионального обучения. Согласно статье 73: «профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования».

К основным нормативным документам и законодательным актам, регулирующим аспекты разработки и реализации проекта, относятся:

¹Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: http://sch1213s.mskobr.ru/files/federal_nyj_zakon_ot_29_12_2012_n_273-fz_ob_obrazovanii_v_rossijskoj_federaii.pdf (дата обращения: 10.03.2019).

1. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года¹. В стратегии обозначены важнейшие цели развития региона на долгосрочную перспективу, одной из задач достижения цели является развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций. На основании этого, мы можем говорить, что Правительство Белгородской области заинтересовано развивать сферу образования, тем самым улучшая качество подготовки специалистов.

2. Распоряжение заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента кадровой политики области от 27 декабря 2011 г. № 136 «Об утверждении форм документов по управлению проектами»². В данном распоряжении прописаны основные стандарты и требования для открытия проекта, а также методические рекомендации по оформлению инициативной заявки по вопросу открытия проекта; паспорта проекта; плана управления проектом; ведомости изменений; отчета об окончании блока работ проекта. Все требования данного распоряжения будут учтены нами при написании проекта «Интенсив ОРМ».

3. Постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 г. № 202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»³. Постановление дает определение следующим понятиям: проект, управление проектами, цели проекта, результат проекта, команда проекта, этапы планирования проекта и применяется для управления проектами и портфелями проектов, направленными на достижение соответствующих целей.

¹Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года // Электронный фонд. URL: <http://docs.cntd.ru/document/424006891> (дата обращения: 10.03.2019).

²Об утверждении форм документов по управлению проектами: Распоряжение заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента кадровой политики области от 27 декабря 2011 г. № 136 // Электронный фонд. URL: <http://docs.cntd.ru/document/444859621> (дата обращения: 10.03.2019).

³Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области: Постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 г. № 202-пп // Электронный фонд. URL: <http://docs.cntd.ru/document/424006891> (дата обращения: 10.03.2019).

4. ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом»¹. В данном документе прописаны следующие пункты:

- Области управления и последовательность процессов управления проектами
- Процесс инициации проекта
- Процессы планирования проекта
- Процесс планирования содержания проекта
- Процесс разработки расписания
- Процесс планирования бюджета проекта
- Процесс планирования персонала проекта
- Процесс планирования закупок в проекте
- Процесс планирования реагирования на риски
- Процесс планирования обмена информацией в проекте
- Процесс планирования управления изменениями в проекте
- Процесс организации исполнения проекта
- Процесс контроля исполнения проекта
- Процесс завершения проекта

Данный документ также будет учтен нами при написании проекта.

5. ГОСТ Р ИСО 21500-2014 «Руководство по проектному менеджменту»². В данном руководстве указаны следующие пункты: основные понятия проектного менеджмента, стратегия организации и проекты, внешняя среда проекта, руководство (корпоративное управление) проектами, проекты и операционная деятельность, заинтересованные лица и организационная структура проекта, компетенция персонала проекта, проектные ограничения, взаимосвязь процессов и ключевых понятий

¹ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом». URL:

https://dkp31.ru/upload/gostr548692011_proektnyymenedzhmenttrebovaniyakupravleniyuproektom.pdf (дата обращения: 10.03.2019).

²ГОСТ Р ИСО 21500-2014 «Руководство по проектному менеджменту». URL: <http://dokipedia.ru/document/5328124> (дата обращения: 10.03.2019).

проектного менеджмента, которые будут учтены нами при разработке проекта.

Таким образом, можно сделать следующие выводы по первой главе:

1. Одной из наиболее важных проблем системы образования и профессиональной подготовки сегодня является несоответствие имеющихся у выпускников знаний, умений и навыков, требованиям, которые предъявляют к ним работодатели и профессиональная среда. Зачастую у выпускников вузов наблюдается отсутствие (частичное или даже полное) некоторых личностных и профессиональных качеств, необходимых для успешной трудовой деятельности. Так как молодое поколение является двигателем прогресса и выступает в роли инновационного потенциала, от качества подготовка специалистов по работе с молодежью зависит насколько эффективно этот потенциал будет раскрыт и использован для дальнейшего развития государства. Для осуществления данной задачи от специалиста требуются в полном объеме сформированные профессиональные компетенции и развитые личные качества, которые, как правило, осваиваются на практике.

2. Студенческие трудовые отряды являются хорошей базой для формирования необходимых для специалиста по работе с молодежью компетенций. Так как педагогическое направление ориентировано на работу с детьми, подростками и молодежью, реализуемые в рамках него обучающие курсы помогают будущим вожатым узнать о специфике общения с той или иной возрастной группой, об особенностях организации совместного отдыха детей, а также получить ценный профессиональный опыт взаимодействия с детьми. Прохождение педагогических курсов и дальнейшая работа в этом направлении во многом может помочь приобрести будущему специалисту по работе с молодежью необходимые профессиональные компетенции.

3. На данный момент в 59 вузах России осуществляется подготовка специалистов по работе с молодежью. Рассмотрев опыт решения проблемы развития профессиональных компетенций в других регионах, можно сделать

вывод, что вузы делают все возможное для качественной подготовки специалистов, обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». Осуществляется реализация всевозможных проектов и мероприятий, которые направлены на вовлечение молодежи в проектную деятельность, формирование активной жизненной позиции, навыков организационно-массовой работы, развитие способности к эффективным межличностным коммуникациям. Организуемые для студентов мероприятия являются добровольными и не всегда отличаются массовой вовлеченностью. Кроме того, среди реализуемых проектов, способствующих развитию профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» нет, направленных на формирование педагогических навыков и умений у студентов.

4. Развитие профессиональных компетенций студентов является важной составляющей успешной подготовки специалистов. На федеральном и региональном уровне деятельность по подготовке специалистов, в частности формирование и развитие их профессиональных компетенций регламентируется соответствующими документами. На данный момент большое внимание уделяется вовлечению студентов в проектную деятельность и улучшению качества обучения.

ГЛАВА II. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ОРГАНИЗАТОРОВ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ И ЕЕ ПРОЕКТНОЕ РЕШЕНИЕ

2.1. Проблемное исследование целевых групп

Для решения задач выпускной квалификационной работы было проведено социологическое исследование, которое помогло определить возможности использования потенциала движения студенческих трудовых отрядов в развитии профессиональных компетенций обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». В ходе социологического исследования, было опрошено 190 человек. Возраст опрошенных составил 18-25 лет. Также были опрошены 10 экспертов из числа работников регионального штаба студенческих отрядов Белгородской области.

Первый блок вопросов предполагал выявление у респондентов знания и понимания понятия «профессиональные компетенции». На вопрос «Знаете ли Вы, что такое профессиональные компетенции?» 100% респондентов ответили утвердительно.

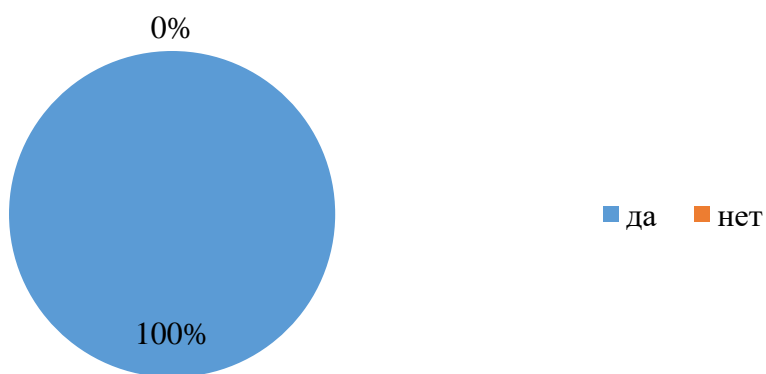


Диаграмма 1. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Знаете ли Вы, что такое профессиональные компетенции?»

На вопрос «Создает ли Вам ваш вуз необходимые условия для полноценного формирования профессиональных компетенций?» 80% респондентов ответили положительно, 20% отрицательно.

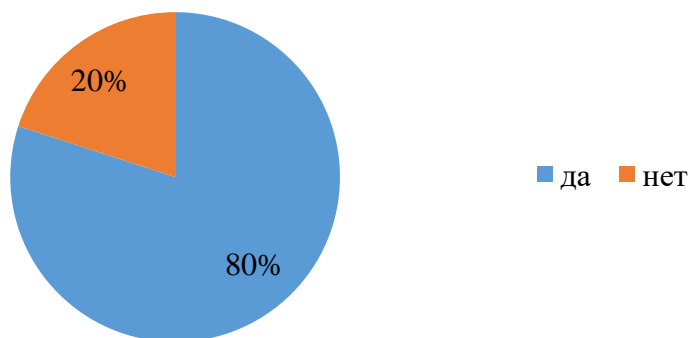


Диаграмма 2. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Предоставляет ли Вам ваш вуз необходимые условия для приобретения профессиональных компетенций?»

Далее респондентам предлагалось ответить на вопрос «Какие способы овладения профессиональными компетенциями наиболее эффективны на их взгляд?» Респондентам были предложены следующие варианты ответа: изучение профильных дисциплин в университете; прохождение учебной/производственной практики; участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях; совмещение учебы и работы по специальности; активное участие во всех мероприятиях вуза; саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.); другое. При ответе на данный вопрос можно было выбрать несколько вариантов ответа (не более 3-х).

Итак, наиболее эффективной формой развития профессиональных компетенций для студентов является «совмещение учебы и работы по специальности» (65%) и «прохождение учебной/производственной практики» (55%). Далее ответы распределились следующим образом: «участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях» (45%), «изучение профильных дисциплин в университете» (40%), «саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)» (35%), «активное участие во всех мероприятиях вуза» (15%).

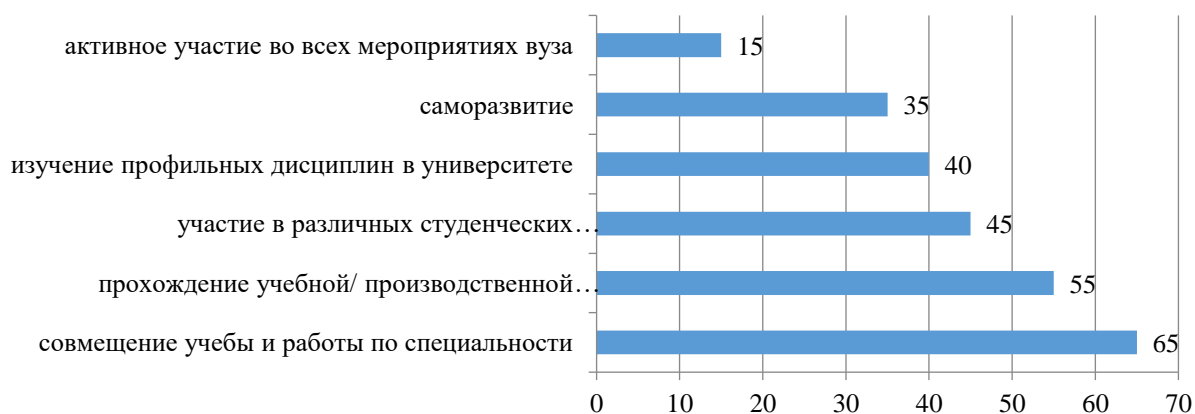


Диаграмма 3. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Какие способы овладения профессиональными компетенциями наиболее эффективны на Ваш взгляд?»

На вопрос «Какие меры Вы предпринимаете для того, чтобы овладеть необходимыми профессиональными компетенциями?» респондентам также было предложено выбрать несколько вариантов ответа. Ответы расположились следующим образом: «участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях» (70%), «прохождение учебной/производственной практики» (60%), «изучение профильных дисциплин в университете», «совмещение учебы и работы по специальности» (40%), «саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)» (35%), «активное участие во всех мероприятиях вуза» (10%).



Диаграмма 4. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Какие меры Вы предпринимаете для того, чтобы овладеть необходимыми профессиональными компетенциями?»

На вопрос «Проходили ли Вы уже производственную или учебную практику?» 100% респондентов ответили положительно.



Диаграмма 5. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Проходили ли Вы производственную или учебную практику?»

Следующий вопрос позволил определить значение производственной практики лично для каждого респондента. Респонденты отмечали, производственная практика для них «это часть учебного процесса» (35%), «требование вуза» (30%), «возможность овладеть необходимыми профессиональными компетенциями для будущей работы по специальности» (25%), «зря упущенное время» (10%).

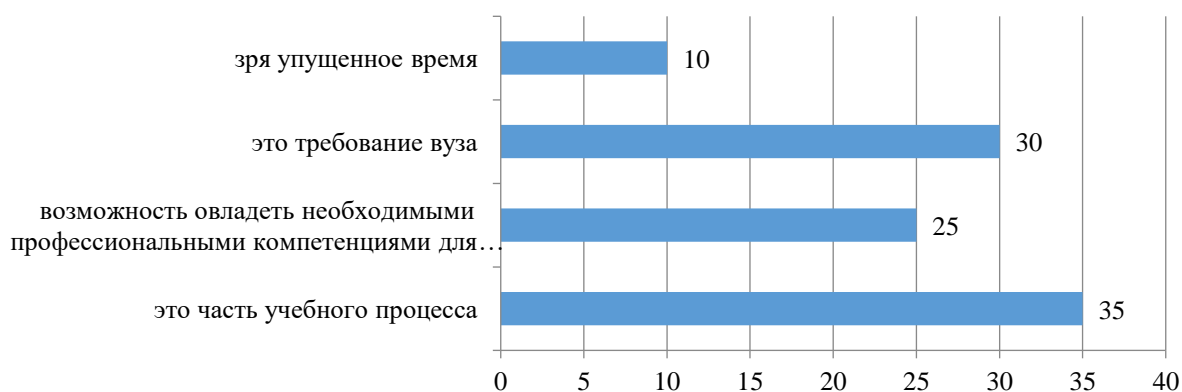


Диаграмма 6. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Производственная практика для Вас это?»

На вопрос «Удалось ли Вам приобрести необходимые профессиональные компетенции во время прохождения практики?» 65% респондентов ответили, что не приобрели профессиональных компетенций во время прохождения практики и только 35% ответили положительно.

Исходя из этого, можно предположить, что производственная практика в полной мере не выполняет тех задач, которые перед ней поставлены.

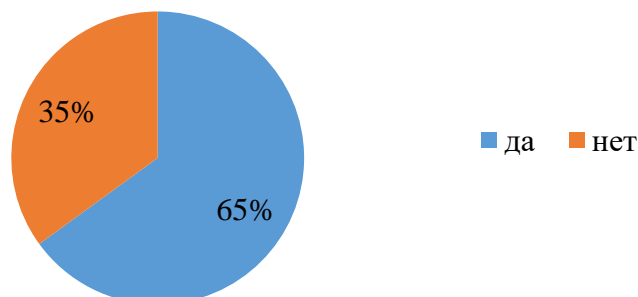


Диаграмма 7. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Удалось ли Вам приобрести необходимые профессиональные компетенции во время прохождения практики?»

На следующий вопрос «Как Вы считаете, что мешает приобретению профессиональных компетенций во время прохождения практики?» респондентам отвечали следующим образом: «высокая загруженность руководителей по практике от организации, в связи с чем ему некогда обучать практикантов» (40%), «как правило, практиканту поручается работа только с документацией» (25%), «низкая заинтересованность в прохождении практики» (20%), «неправильный выбор места прохождения практики» (15%).

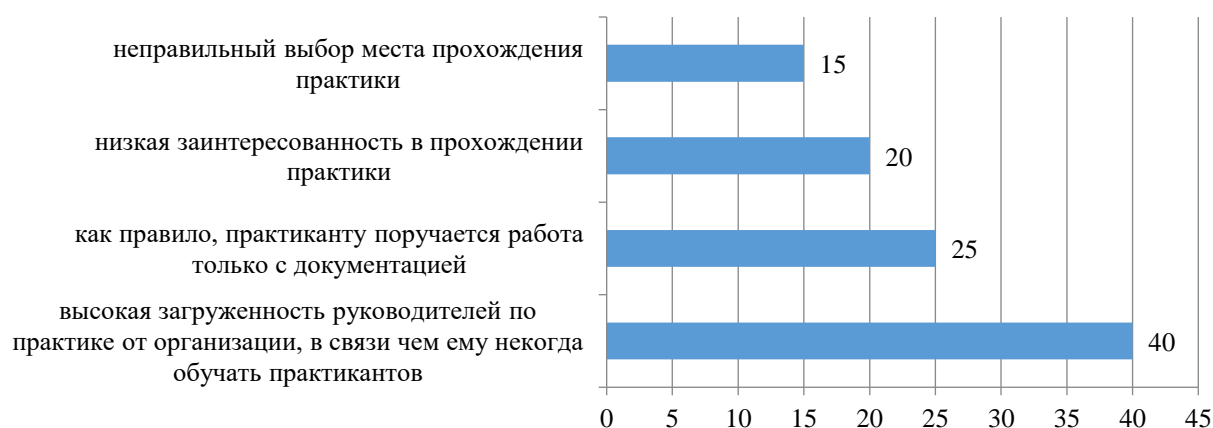


Диаграмма 8. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Как Вы считаете, что мешает приобретению профессиональных компетенций во время прохождения практики?»

На вопрос «Контролируют ли в вузе прохождение Вашей практики реально или это всего лишь формальность (проверка отчетов)?» 65%

респондентов ответили, что прохождение производственной практики для них это формальная сдача отчетов, 35% ответили, что вуз контролирует прохождение ими производственной практики и это не является чистой формальностью.

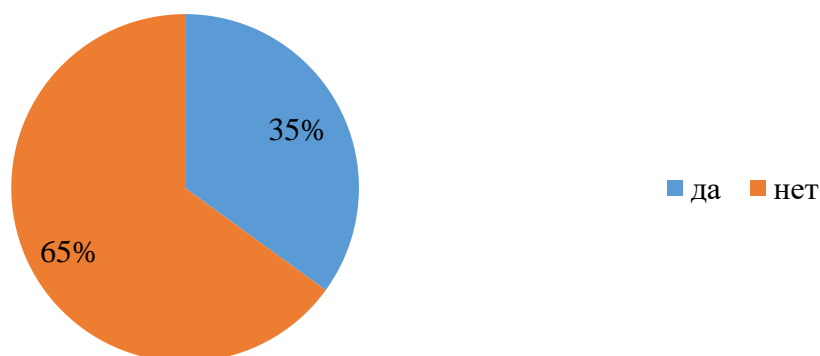


Диаграмма 9. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Контролируют ли в вузе прохождение Вашей практики реально или это всего лишь формальность (проверка отчетов)?»

Далее респондентам было предложено оценить степень информированности студентов их вуза о деятельности студенческих отрядов в вузе по шкале от 1 (не информированы) до 10 (информированы). Исходя из полученных результатов, стало очевидно, что уровень информационной работы в целом оценивается на 4 по 10 бальной шкале.

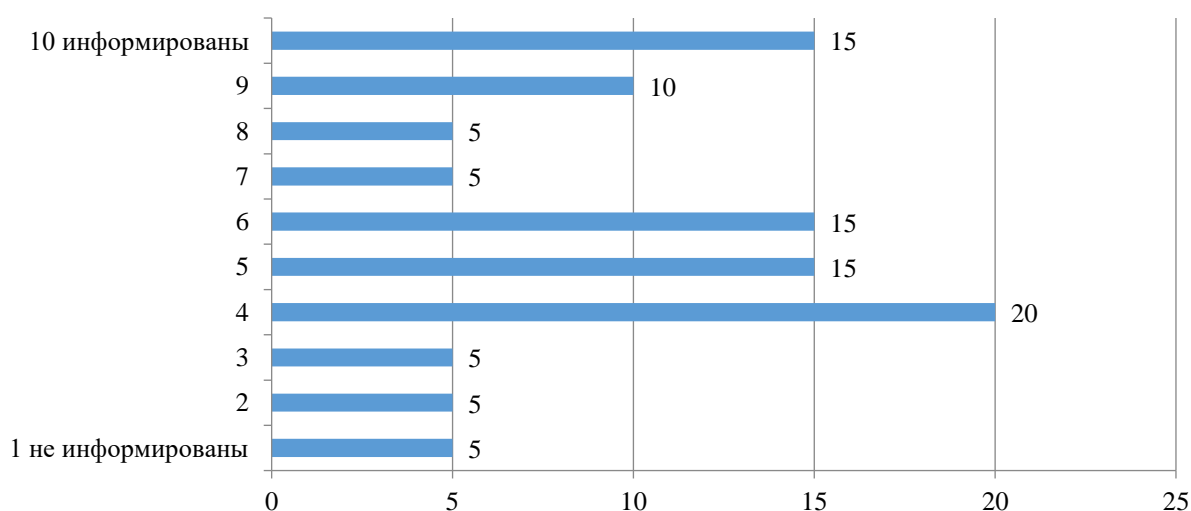


Диаграмма 10. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Оцените степень информированности студентов о деятельности студенческих отрядов в Вашем вузе»

Далее респондентам был задан следующий вопрос «Проводятся ли в вашем вузе агитационные встречи со студентами?». 65% студентов ответили положительно и 35% отрицательно.

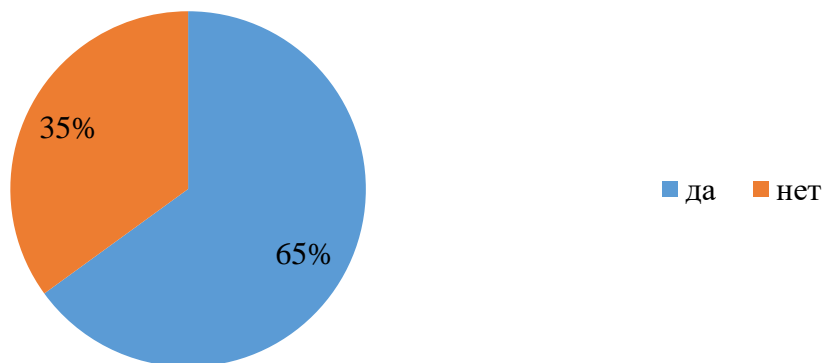


Диаграмма 11. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Проводятся ли в вашем вузе агитационные встречи со студентами?»

Следующий вопрос помог выявить личную мотивацию респондентов к вступлению в студенческие отряды. Респондентам были предложены следующие варианты ответа: для того, чтобы приобрести профессиональные компетенции, которые помогут мне в дальнейшем стать хорошим специалистом; меня заинтересовала деятельность организации, понравилось, остался(лась); вступление в организацию – обязательное требование вуза; пришел(ла) вместе с друзьями, понравилось, остался(лась); вступление в организацию – отличная возможность получить опыт работы по специальности; другое. Респондентам можно было выбрать несколько вариантов (не более 2х). Самыми распространенными вариантами ответа были «вступление в организацию – отличная возможность получить опыт работы по специальности» (65%), «меня заинтересовала деятельность организации, понравилось, остался(лась)» (60%), далее «пришел(ла) вместе с друзьями, понравилось, остался(лась)» (50%), «для того, чтобы приобрести профессиональные компетенции, которые помогут мне в дальнейшем стать хорошим специалистом» (45%) и никто из опрошенных не ответил, что вступление в организацию – обязательное требование вуза.



Диаграмма 12. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Почему вы вступили в студенческие отряды?»

На вопрос «Какие умения, навыки и компетенции можно приобрести, участвуя в деятельности студенческих отрядов в третий трудовой семестр?» респондентам было предложено выбрать несколько вариантов ответа, итак, было получено следующее распределение ответов: «ответственность» (85%), «стрессоустойчивость», «умение работать с детьми и подростками», «умение работать с руководством» (80%), «коммуникативный навык» «организаторский навык» (75%), «умение работать в команде» (70%), «ораторский навык» (65%), «навык работы с молодежными коллективами» «креативное мышление» (60%).



Диаграмма 13. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Какие умения, навыки и компетенции можно приобрести, участвуя в деятельности студенческих отрядов?»

Далее респондентам было предложено ответить на следующий вопрос «Как Вы считаете, помогает ли участие в деятельности студенческих отрядов, быть более конкурентоспособным специалистом по итогу выпуска из университета?». 90% респондентов ответили положительно, 10% ответили отрицательно.

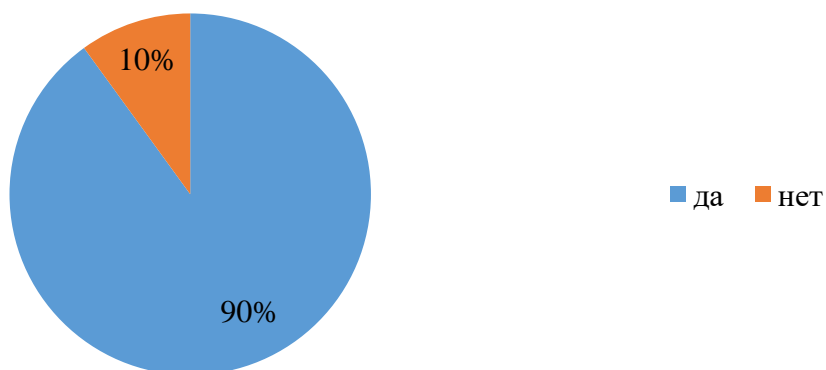


Диаграмма 14. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Как Вы считаете, помогает ли участие в деятельности студенческих отрядов, быть более конкурентоспособным специалистом по итогу выпуска из университета?»

Заключительный блок включал вопросы социально-демографического характера. Среди наших респондентов 70% были женского пола и 30% мужского. Возраст 55% респондентов от 21 до 22, 25% от 18 до 20 и только 20% это респонденты в возрасте от 23 до 25 лет.

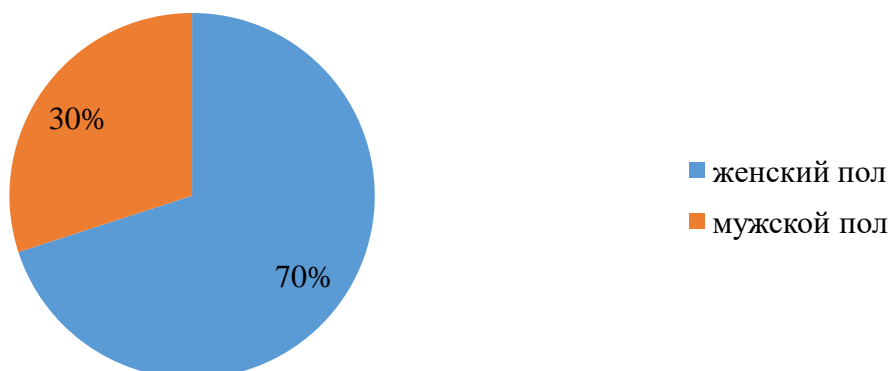


Диаграмма 15. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Ваш пол»

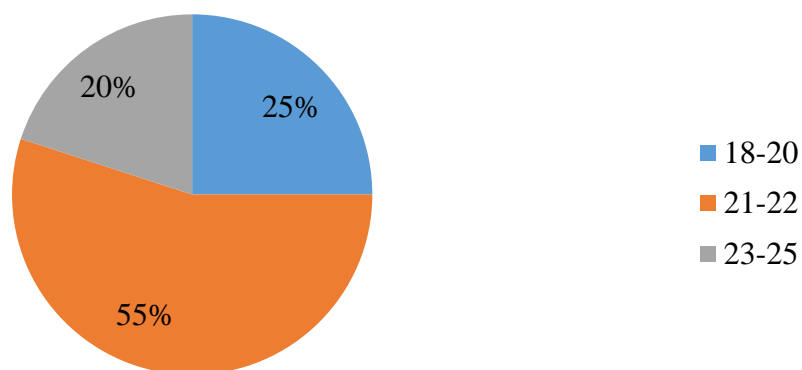


Диаграмма 16. Распределение вариантов ответов на вопрос: «Ваш возраст»

Для решения задач исследования также был проведен опрос экспертов. Все опрошенные респонденты являются работниками регионального штаба студенческих отрядов.

На вопрос «Как долго Вы работаете в штабе?» 60% опрошенных экспертов ответили, что стаж их работы составляет от 1 до 5 лет, 30% имеют стаж работы от 6 до 10 лет и только 10% опрошенных экспертов имеют стаж более 10 лет.

Далее экспертам был задан вопрос «Что мешает студентам приобретать профессиональные компетенции во время обучения в университете? По оценке экспертов развивать профессиональные компетенции во время обучения в университете студентам мешает: «отсутствие мотивации» (40%), «недостаточное количество реальной практической деятельности во время обучения» (30%), «формальное отношение преподавателей и студентов к прохождению учебной/производственной практики» (10%), «отсутствие необходимых условий в университете» (10%). Результаты ответов позволяют сделать вывод о том, что рассматривая проблему развития профессиональных компетенций следует особо обратить внимание на отсутствие мотивации у студентов и недостаточное количество реальной практической деятельности во время обучения.

Далее экспертам было предложено оценить возможность развития профессиональных компетенций во время прохождения производственной

практики по шкале от 1 до 10 (1 – невозможно, 10 – возможно). Ответы распределились следующим образом: 60% экспертов оценивают возможность развития профессиональных компетенций на 5 баллов; 30% опрошенных оценивают на 7 баллов и только 10% оценивают такую возможность на 10 баллов. Анализируя ответы экспертов можно сказать о том, что они полностью коррелируют с ответами респондентов (студентов).

На вопрос «Какие способы приобретения профессиональных компетенций являются наиболее эффективными?» ответы расположились следующим образом: «совмещение работы и учебы по специальности» (30%), «участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях» (20%), «изучение профильных дисциплин в университете» (20%), «прохождение учебной/производственной практики» (10%), «саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)» (10%), «активное участие во всех мероприятиях вуза» (10%). Результаты ответов на данный вопрос также показывает, что мнение экспертов и студентов схожи.

На вопрос «Какие навыки и компетенции может приобрести студент, участвуя в деятельности студенческих педагогических отрядов?» эксперты ответили следующим образом: «ответственность» (80%), «стрессоустойчивость», «умение работать с детьми и подростками», «умение взаимодействовать с руководством» (70%), «коммуникативный навык», «организаторский навык» (60%), «умение работать в команде» (60%), «ораторский навык» (60%), «навык работы с молодежными коллективами», «креативное мышление» (60%).

Далее мы задали экспертам следующий вопрос «Допускаете ли Вы возможность использования проектного подхода в решении проблемы развития профессиональных компетенций студентов?»: 70% ответили положительно, 30% отрицательно.

Затем экспертам было предложено оценить по 5-бальной шкале актуальность, новизну, реализуемость, предположительную успешность и поддержку заинтересованных лиц проектной идеи «Интенсив ОРМ», (1 – самый низкий показатель, 5 – наивысший). Ответы распределились следующим образом: оценкой 5 актуальность проектной идеи оценили 70% экспертов, оценкой 4 – 30%; новизну проектной идеи 50% экспертов оценили оценкой 5, 50% – 4; реализуемость 60% оценили в 5 баллов, 40% – в 4 балла; предположительную успешность 80% оценили в 5 баллов, 20% в 4 балла; поддержку заинтересованных лиц 50% оценили в 5 баллов, 50% в 4 балла.

В заключение, экспертам было предложено ответить на вопрос «По вашему мнению, у данного проекта имеются дополнительные риски?». Эксперты выделили особенно проблему слабой мотивации студентов к участию в проекте и риск незаинтересованности спонсоров в участии в проекте. Эксперты считают, что реализацию данного проекта следует проводить за счет грантовой поддержки.

Основываясь на полученных данных, можно сделать следующие выводы:

1. Большинству студентов не удастся приобрести необходимые профессиональные компетенции во время прохождения производственной практики и чаще всего это связано с высокой загруженностью руководителя практики от организации, в связи с чем он не имеет возможности обучать практиканта. Еще одной выявленной проблемой является низкая информированность студентов о деятельности студенческих отрядов. Студенты не осознают какими профессиональными компетенциями они могут овладеть, участвуя в деятельности данной молодежной организации.

2. Нами были опрошены бойцы педагогических отрядов. По результатам полученных ответов, участие в деятельности студенческих

отрядов способствует развитию таких профессиональных компетенций и навыков в области коммуникации, организаторского мастерства, работы с молодежными коллективами, креативного мышления, командной работы, взаимодействия с детьми и подростками, руководством, а также стрессоустойчивости и ответственности.

3. По результатам опроса экспертов, именно отсутствие мотивации у студентов и недостаточное количество реальной практической деятельности во время обучения мешает развитию профессиональных компетенций студентов во время прохождения производственной практики. Также эксперты допускают использование проектного подхода в решении проблемы развития профессиональных компетенций обучающихся.

2.2. Паспорт проекта «Интенсив ОРМ»

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

УТВЕРЖДАЮ:
(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

Паспорт проекта «Интенсив ОРМ»

Идентификационный номер _____

ПРИНЯТО К ИСПОЛНЕНИЮ:
(руководитель проекта)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа	Постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года № 202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа	Регламентация взаимодействия между основными участниками проекта, закрепление полномочий и ответственности каждой из сторон в связи с реализацией проекта
Количество экземпляров и место хранения	Выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа управления проектом. 2. Основание для открытия проекта. 3. Цель и результат проекта. 4. Ограничения проекта. 5. Критерии оценки и характеристика проекта
Изменения	Изменения в паспорт проекта вносятся путем оформления ведомости изменений

1. Группа управления проектом

Название организации	ФИО, должность, контактные данные представителя	Наименование и реквизиты документа, подтверждающего участие представителя в проекте
Координирующий орган: Белгородское региональное отделение Молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды»	Куратор проекта: Ватулин Андрей Евгеньевич Телефон: 8 (4722) 30-99-74 Адрес: г. Белгород, Костюкова 46, оф. 622 E-mail: belrso@yandex.ru	_____ _____ от «__» _____ 20__ г. № _____
Исполнитель: Кафедра социологии и организации работы с молодежью НИУ «БелГУ»	Руководитель проекта: Сим Евгения Артуровна Телефон: 89066013939 Адрес: г. Белгород, ул. Щорса, 53/143 E-mail: Simulya@mail.ru	_____ _____ от «__» _____ 20__ г. № _____

2. Основание для открытия проекта

2.1. Направление Стратегии социально-экономического развития Белгородской области	5.8.7. Приоритетные направления сохранения и развития культурного потенциала
2.2. Индикатор (показатель) реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня конкурентоспособности специалистов на рынке труда - развитие и пропаганда молодежных организаций - развитие кадрового потенциала
2.3. Наименование государственной программы Белгородской области, наименование муниципальной программы	Государственная программа Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области к 2025 году»
2.4. Наименование подпрограммы государственной программы Белгородской области, наименование подпрограммы муниципальной программы	«Развитие профессионального образования»
2.5. Сведения об инициации проекта	Инициатор (ФИО, должность и контактные данные): Дата регистрации: Формальное основание для открытия проекта:

3. Цель и результат проекта

3.1. Измеримая цель проекта	Охватить не менее 30 студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» с 1 февраля по 1 октября 2020 года для участия в проекте «Интенсив ОРМ»	
3.2. Способ достижения цели	Путем проведения ряда мероприятий на протяжении 2020 учебного года на базе студенческих трудовых отрядов Белгородской области. К проекту будут привлечены студенческие педагогические отряды Белгородской области.	
3.3. Результат проекта	Результат:	
	Не менее 30 студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» приняли участие в проекте	Документ о регистрации студентов
	Разработана программа мероприятий в рамках проекта	Программа мероприятий
	Не менее 50% после прохождения курсов уехали работать в ДОЛ	Заполненные анкеты обратной связи
3.4. Требования к результату проекта	Требование:	
	Привлечено не менее 30 студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»	Документ о регистрации участников
	Привлечены педагогические отряды Белгородской области	Наличие письменного подтверждения об участии педагогических отрядов в проекте
	Составлена программа и план мероприятий, которые согласованы с региональным штабом студенческих отрядов	Наличие программы и плана, документа, подтверждающего их согласование
	Информационная поддержка в СМИ и социальных сетях	Наличие заполненных групп в соц.сетях и публикаций в СМИ.
	Привлечены к участию региональные работники штаба БелСО	Наличие письменного подтверждения об участии в проекте

	Наличие необходимых помещений для групповых занятий	Докладная записка на предоставление помещения
3.5. Пользователи результатом проекта	Студенты направления подготовки «Организация работы с молодежью», НИУ «БелГУ», региональный штаб студенческих отрядов Белгородской области, детские оздоровительные лагеря	

4. Ограничения проекта

БЮДЖЕТ ПРОЕКТА (тыс. руб.):	
Целевое бюджетное финансирование:	
– федеральный бюджет:	Грантовая поддержка
– областной бюджет:	
– местный бюджет:	
Внебюджетные источники финансирования:	
– средства хозяйствующего субъекта:	
– заемные средства:	
– прочие (указать):	Спонсорская поддержка
Общий бюджет проекта:	85000
СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (чч.мм.гг.)	
Дата начала проекта (план):	1.02.2020
Дата завершения проекта (план):	01.10.2020

5. Критерии оценки и характеристика проекта

КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПРОЕКТА	
Наименование критерия	Показатель
Отклонение по бюджету (п.4)	Превышение на не более 12750 руб. относительно базового бюджета проекта соответствует 15% успешности проекта
Отклонение по срокам (п. 4):	Превышение на не более 5 дней относительно установленного срока окончания проекта соответствует 15% успешности проекта
Достижение результата проекта (п. 3.3.):	Наличие результата проекта соответствует 55% успешности проекта
Соблюдение требований к результату проекта (п. 3.4.):	Выполнение всех требований к результату проекта соответствует 15% успешности проекта
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА	
Территория реализации проекта	г. Белгород, НИУ «БелГУ»
Уровень сложности проекта	средний
Тип проекта	социальный

2.3. План управления проектом «Интенсив ОРМ»

УТВЕРЖДАЮ:
(куратор)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

УТВЕРЖДАЮ:
(председатель экспертной комиссии
по рассмотрению проектов)

(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

План управления проектом «Интенсив ОРМ»

Идентификационный номер _____

ПОДГОТОВИЛ:
(руководитель проекта)
Студентка 4 курса, организации работы с
молодежью
(должность)

_____/_____
(подпись) (ФИО)

«__» _____ 20 __ г.

Общие сведения о документе

Основание для составления документа	Постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года № 202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
Назначение документа	Детализация паспорта проекта и инициация блока работ по планированию проекта, с точки зрения человеческих, финансовых и временных ресурсов
Количество экземпляров и место хранения	Выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Календарный план-график работ по проекту. 2. Бюджет проекта. 3. Участие области в реализации проекта. 4. Риски проекта. 5. Команда проекта. 6. Планирование коммуникаций.
Изменения	Изменения в плане управления проекта выполняются путем оформления ведомости изменений

1. Календарный план-график работ по проекту

Код работы	Название работы	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
1.	Разработка программы и плана мероприятий, их согласование	14	15.02.2020	01.03.2020	Наличие программы обучения	
2.	Подготовка необходимой документации	14	15.02.2020	01.03.2020	Утвержденные документы	
3.	Поиск спонсоров	30	01.03.2020	30.03.2020	Спонсорские соглашения	
4.	Поиск платформы для проведения теоретической части	10	01.03.2020	10.03.2020	Докладная записка на предоставление помещения	
5.	Поиск детского лагеря для проведения практической части и заключение договора	20	01.04.2020	20.04.2020	Подписанный договор	
6.	Привлечение педагогических отрядов	14	01.03.2020	14.03.2020	Список педагогических отрядов	
7.	Собрание с педагогическими отрядами	1	15.03.2020	15.03.2020	Отчет о проведенном собрании	
8.	Поиск спикеров	14	01.03.2020	14.03.2020	Список спикеров	
9.	Собрание со спикерами, обсуждение программы обучения и плана мероприятий	1	16.03.2020	16.03.2020	Отчет о проведенном собрании	
10.	Работа в социальных сетях	14	01.04.2020	10.05.2020	Отчет о проделанной работе	
11.	Запуск объявления о наборе участников	1	23.03.2020	23.03.2020	Отчет о запущенном объявлении	

12.	Обработка заявок и формирование списка участников	18	23.03.2020	09.04.2020	Список участников	
13.	Проведение общего собрания со всеми участниками, знакомство	1	10.04.2020	10.04.2020	Отчет о проведенном собрании	
14.	Проведение теоретической части курса	18	13.04.2020	30.04.2020	Отчет проведенных лекциях	
15.	Проведение практической части курса	3	01.05.2020	03.05.2020	Отчет о проведенном мероприятии	
16.	Проведение экзамена	1	04.05.2020	04.05.2020	Отчет о проведении экзамена	
17.	Подготовка сертификатов для участников	9	05.05.2020	13.05.2020	Наличие сертификатов	
18.	Проведение отчетного мероприятия, вручение сертификатов	1	15.05.2020	15.05.2020	Отчет о проведенном мероприятии	
19.	Сбор обратной связи от участников проекта	7	15.05.2020	22.05.2020	Аналитический отчет об обратной связи участников проекта	
20.	Прием заявок на работу в третий трудовой семестр	10	15.05.2020	25.05.2020	Список зарегистрированных участников	
21.	Отправка на целину	1	28.05.2020	28.05.2020	Отчет об отправке участников проекта на целину	
22.	Анализ реализации проекта	7	10.09.2020	18.09.2020	Аналитический отчет	
23.	Подготовка отчетной документации и рекомендаций для дальнейшего проведения проекта	14	18.09.2020	30.09.2020	Наличие аналитического отчета и рекомендаций	
И т о г о:		243				

2. Бюджет проекта

Код работы	Название работы	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
			федеральный бюджет ³	областной бюджет ³	местный бюджет ³	средства хозяйствующего субъекта	заемные средства ⁴	Прочие ⁵ *(конкурсы, гранты)
1.	Печать сертификатов и благодарностей	1000						Грантовая поддержка
2.	Проживание и питание на территории ДОЛ	75000						Грантовая поддержка
Итого:		85000						Грантовая поддержка

3. Участие области в реализации проекта

Форма участия		Размер участия бюджета, тыс. руб.		
		Федеральный	Областной	Местный
Прямое бюджетное финансирование		0	0	0
Инфраструктура:		0	0	0
Дороги ⁴	Указать плановую протяженность	0	0	0
Электроэнергия ⁴	Указать требуемую мощность	0	0	0
Газоснабжение ⁴	Указать требуемый объем	0	0	0
Водоснабжение ⁴	Указать требуемый объем	0	0	0
Субсидии ⁴		0	0	0
Обеспечение		0	0	0
Гарантии ⁴		0	0	0
Залоги ⁴		0	0	0
Прочие формы участия ⁴		0	0	0
ИТОГО:		0	0	0
Земельный участок: -				

4. Риски проекта

№ п/п	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия наступления риска	Предупреждение наступления риска		Действия в случае наступления риска
			Мероприятия по предупреждению	ФИО ответственного исполнителя	
1.	Незаинтересованность спонсора	Нет бюджета	Составить список из 15-20 потенциальных спонсоров	Кулаченко Е.Л.	Обратиться к другим спонсорам из ранее составленного списка
2.	Незаинтересованность спикера	Отмена нескольких лекционных занятий	Заблаговременно найти и предварительно договориться с другими спикерами	Гринева О.И.	Обратиться к другим спикерам
3.	Недостаточное количество участников	Не достижение поставленной цели проекта	Тщательно продуманная PR-компания	Антонова Е.Ю.	Сдвиг сроков проведения курсов
4.	Недостаточная компетентность спикера	Плохо проведенные лекции, недовольство участников	Экспертный отбор спикеров, с учетом отзывов	Гринева О.И.	Смена спикера
5.	Незаинтересованность педагогических отрядов в проекте	Отсутствие кураторов у участников	Предварительно договориться с несколькими педагогическими отрядами	Гринева О.И.	Обратиться к ранее составленному списку педагогических отрядов
6.	Неправильно подготовленная документация	Срыв мероприятий	Контроль и отчетность руководителю	Белоус А.А.	Сдвиг сроков проведения курсов

5. Команда проекта

№ п/п	ФИО, должность и основное место работы	Ранг в области проектного управления	Роль в проекте (выполняемые в проекте работы)	Основание участия в проекте
1.	Руководитель Белгородского регионального отделения МООО «РСО» Ватулин Андрей Евеньевич		Куратор проекта	
2.	Сим Евгения Артуровна		Руководитель проекта	
3.	Усиченко Екатерина Дмитриевна		Администратор проекта	
4.	Бачевская Лидия Александровна		Ответственный за работу с участниками проекта	
5.	Антонова Екатерина Юрьевна		Ответственный за PR кампанию и SMM	
6.	Кулаченко Евгения Леонидовна		Ответственный за привлечение спонсоров	
7.	Гринева Ольга Ивановна		Ответственный за работу с педагогическими отрядами и спикерами	
8.	Белоус Анна Алексеевна		Ответственный за ведение документации и отчетов	

6. Планирование коммуникаций

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Статус проекта	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	Еженедельно (понедельник)	Электронная почта
2.	Обмен информацией о текущем состоянии проекта	Администратор проекта	Участникам проекта	Еженедельно (пятница)	Телефонная связь, электронная почта
3.	Документы и информация по проекту	Ответственный по направлению	Администратору проекта и адресатам	Не позже сроков плана-графика	Электронная почта
4.	О выполнении контрольной точки	Администратор проекта	Руководителю проекта, оператору мониторинга	Не позже дня контрольного события по плану управления	Электронная почта
5.	Отчет о выполнении блока работ	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	Согласно срокам плана управления	Письменный отчет, электронная почта
6.	Ведомость изменений	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	По поручению руководителя проекта	Письменный отчет, электронная почта
7.	Мониторинг реализации проекта	Оператор мониторинга	В проектный офис	В день поступления информации	АИС «Проектное управление»
8.	Информация о наступивших или возможных рисках и отклонениях по проекту	Администратор проекта, ответственное лицо по направлению	Руководителю проекта	В день поступления информации	Телефонная связь
9.	Информация о наступивших рисках и осложнениях по проекту	Руководитель проекта	Куратору	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
10.	Информация о неустранимом отклонении по проекту	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	В день поступления информации	Совещание
11.	Обмен опытом, текущие вопросы	Руководитель проекта	Рабочей группе и приглашенным	Не реже 1 раз в квартал	Совещание
12.	Приглашения на совещания	Администратор	Участникам совещания	В день поступления	Телефонная связь,

		проекта		информации	электронная почта
13.	Передача поручений, протоколов, документов	Администратор проекта	Адресатам	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
14.	Подведение итогов	Руководитель проекта	Куратору	По окончании проекта	Совещание

Рассмотрев предлагаемый проект в качестве способа развития профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» следует сделать следующие выводы:

1. Реализация данного проекта в перспективе будет способствовать решению проблемы развития профессиональных компетенций у будущих специалистов по работе с молодежью. Участие в проекте поможет студентам развить на практике необходимые навыки, такие как: умение работать в команде, выстраивать коммуникации, умение работать с детьми и подростками, умение планировать и организовывать коллективно-творческую деятельность детей, а также воспитать в себе стрессоустойчивость и ответственность. Дальнейшее взаимодействие со студенческими отрядами, в частности работа вожатым в детском оздоровительном лагере будет способствовать еще большему развитию вышеуказанных навыков и компетенций, а также поможет развить в себе организаторский навык, навык работы с молодежными коллективами, умение работать с детьми и подростками, умение работать с руководством, стрессоустойчивость, ответственность.

2. Взаимодействие с такой многочисленной организацией как «Российские студенческие отряды», возможность заработка в летнее, свободное от учебы время, новые знакомства, сильная корпоративная культура организации будет мотивировать студентов быть причастным к данной организации, что в последствии приведет к активному участию в деятельности студенческих отрядов и будет способствовать постоянному росту и развитию профессиональных компетенций у студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью».

ГЛАВА III. ОПИСАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОЕКТА «ИНТЕНСИВ ОРМ» И ОБОСНОВАНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Показатели реализации проекта «Интенсив ОРМ» и его социальной эффективности

Для понимания успешности реализации проекта «Интенсив ОРМ», следует ориентироваться на ряд показателей. Прежде всего, стоит отметить, что данный проект может быть ориентирован как на студента, обучающегося по направлению подготовки «Организация работы с молодежью», так и на студента любой другой специальности, при определенной его модернизации. Мероприятия проекта нацелены на приобретение студентами тех практических навыков и профессиональных компетенций, которые необходимы специалисту по работе с молодежью.

В ходе реализации проекта возможны следующие результаты качественного характера:

- популяризация студенческих трудовых отрядов;
- повышение уровня заинтересованности в продолжении обучения по направлению подготовки «Организация работы с молодежью»;
- повышение конкурентоспособности молодых людей;
- развитие организаторских способностей студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»;
- повышение коммуникативных навыков студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»;
- повышение уровня заинтересованности студентов в деятельности студенческих трудовых отрядов;
- участие студенческой молодежи в общественно полезной деятельности;
- воспитание ответственности и стрессоустойчивости;

Основные количественные результаты предлагаемого к реализации проекта заключаются в следующем:

- привлечение не менее 30 студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»;
- проведение цикла лекций, состоящих из 12 занятий;
- привлечение не менее 20 бойцов педагогического отряда;
- привлечение не менее 10 спикеров (работников штаба);
- получение не менее 80% положительной обратной связи от участников проекта;

Проект «Интенсив ОРМ» может иметь следующие социальные эффекты:

- популяризация деятельности студенческих отрядов;
- повышение конкурентоспособности молодых людей;
- содействие дополнительному образованию молодежи.

Развитие профессиональных компетенций студентов является актуальной темой и должно разрабатываться и в дальнейшем, поэтому итоги, наработки, анализ достижений и возможных недочетов данного проекта будут использованы для совершенствования методик в области развития профессиональных компетенций обучающихся.

3.2. Описание мероприятий проекта «Интенсив ОРМ»

Разработка проекта начинается с подготовительного плана. На данном этапе выполняется ряд работ, необходимых для обеспечения нормального функционирования проекта:

- разработка плана мероприятий. Результат выполненной работы будет отражен в рабочем графике с указанием мероприятий и даты их проведения, а также ответственным человеком, закрепленным за каждым мероприятием;
- разработка программы обучающего курса, которая будет включать в себя название темы каждого лекционного занятия и дату ее проведения;

- подготовка необходимой документации, которая представляет собой разработанные положения, докладные записки, являющиеся основанием для открытия проекта;
- взаимодействие со спонсорами. Получение спонсорской поддержки обеспечит реализацию проекта;
- аренда помещения для проведения теоретической части обучающего курса;
- аренда площадки детского лагеря для проведения практической части и заключение договора;
- составление списка потенциальных площадок, обзвон, встречи с директорами;
- привлечение педагогических отрядов;
- взаимодействие со спикерами;
- информационное освещение и набор в проект. Планируется запустить группу в Вконтакте, в которой будет отображена основная информация об обучающих курсах «Интенсив ОРМ», новости проекта и через которую будет осуществляться набор для участия в нем.

Второй этап представляет собой непосредственный запуск проекта. На этом этапе основными мероприятиями являются:

- проведение общего собрания со всеми участниками проекта. Сбор всех участников будет происходить перед самым началом курса. На собрании будет осуществляться знакомство кураторов и участников проекта, а также участникам проекта будет представлена программа обучения;
- проведение теоретической части курса. Проведение лекционных занятий будет осуществляться специально приглашенными спикерами (работники штаба), лекционные занятия будут проходить каждый день на протяжении 2 недель, с понедельника по пятницу, время проведения каждого занятия 2 часа;
- Проведение практической части курса. Проведение практической части будет осуществляться на базе детского оздоровительного лагеря, где

всех участников проекта погрузят в лагерную атмосферу и им необходимо будет применить полученные знания на практике. У каждого из участников проекта будет возможность побыть в роли вожатого;

- Проведение экзамена. Заключительным этапом обучающего курса будет сдача экзамена на знание теории. По итогам экзамена, будут определены те участники, которые получают сертификат об обучении по программе дополнительного профессионального образования «Подготовка кадров для работы с временным детским коллективом»;

- Проведение отчетного мероприятия, вручение сертификатов. Для проведения отчетного мероприятия будут приглашены руководитель студенческих отрядов Белгородской области, спикеры, бойцы педагогических отрядов, все участники проекта. Будет проведена небольшая культурно-развлекательная программа, затем вручение сертификатов;

- Прием заявок на работу в третий трудовой семестр;
- Составление списка желающих поработать в детском оздоровительном лагере, сбор участников.

Третий заключительный этап включает в себя:

- Сбор обратной связи от участников проекта;
- Анализ реализации проекта;
- Подготовка отчетной документации и рекомендаций для дальнейшего проведения проекта.

3.3. Условия коммерциализации проекта «Интенсив ОРМ»

Так как успешность и востребованность любого проекта зависит не только от организационной проработанности, ресурсной обеспеченности, но и от того, каким коммерческим потенциалом он обладает, мы предполагаем условия коммерциализации нашего проекта.

Под коммерциализацией проекта предполагается превращение конкретной идеи в продукт, приносящий прибыль. Для реализации проекта «Интенсив ОРМ» необходимо финансирование в размере 85000 рублей. На данный момент затраты на реализацию проекта состоят из средств

спонсорской и грантовой поддержки. Основное направление коммерциализации проекта будет связана с продажей обучающего курса «Интенсив ОРМ».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день достаточно остро стоит решение проблем подготовки конкурентоспособных специалистов, а именно развитие профессиональных компетенций студентов. Студентам, обучающимся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» необходимо овладеть рядом профессиональных компетенций, заключенных в федеральном государственном образовательном стандарте и проекте профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью».

На данный момент в 59 вузах России осуществляется подготовка специалистов по работе с молодежью. Для студентов реализуются различные мероприятия, направленные на формирование активной жизненной позиции, вовлечение молодежи в проектную деятельность, формирование навыков организационно-массовой работы, развитие способности к эффективным межличностным коммуникациям. Реализуемые проекты и мероприятия являются добровольными и зачастую не отличаются массовой вовлеченностью студентов.

В ходе социологического исследования было установлено, что большинство опрошенных респондентов не могут овладеть профессиональными компетенциями в процессе прохождения производственной практики, а из-за недостаточной информированности о деятельности студенческих отрядов студенты не осознают какими профессиональными компетенциями могли бы овладеть, участвуя в деятельности данной организации. Опрос бойцов педагогических отрядов, показал какими компетенциями можно овладеть, участвуя в деятельности студенческих педагогических отрядов. Это и коммуникативный, и организаторский навык, креативное мышление, командная работа, взаимодействие с молодежными коллективами, руководством, стрессоустойчивость, ответственность. Именно для специалиста по работе с молодежью вышеперечисленные компетенции являются важными для дальнейшей трудовой деятельности.

Для решения проблемы развития профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» на базе студенческих трудовых отрядов, нами предложен проект «Интенсив ОРМ». В основном проект ориентирован на развитие у студентов педагогических навыков и соответствующих профессиональных компетенций.

В рамках описанного проекта будут привлечены педагогические отряды Белгородской области, с помощью которых будет проведен обучающий курс. Обучающий курс включает в себя 2 основных блока. Первый блок – теоретический, предполагает освоение студентами знаний, касающихся работы в детском оздоровительном лагере, а именно возрастные особенности детей и подростков, особенности работы с детьми из неблагополучных семей, особенности работы с одаренными детьми, взаимодействие с родителями детей, взаимодействие с руководством лагеря, а также знания по организации мероприятий. Второй блок – практический. Данная часть обучающего курса проходит на базе детского оздоровительного лагеря, где для студентов создаются условия, приближенные к детскому лагерю. Именно в этом блоке студенты смогут применить полученные знания на практике. Итогом прохождения обучающего курса будет сдача экзамена, по результатам которого, студентам, успешно сдавшим экзамен будет вручен сертификат об обучении по программе дополнительного профессионального образования «Подготовка кадров для работы с временным детским коллективом».

Реализация данного проекта поможет студентам, обучающимся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» овладеть необходимыми профессиональными компетенциями.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

- 1) Артемьев, Е. Ф. Студенческие отряды и коммунистическое воспитание молодежи: история, опыт патриотического движения студенческой молодежи [Текст] / Е. Ф. Артемьев. – М. : Наука, 1987. – 142 с.
- 2) Бажин, А. С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов [Текст] / А. С. Бажин. – Ростов-на-Дону : Изд-во СКНЦ ВШ, 2002. – 224 с.
- 3) Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального [Текст] / В. В. Байденко. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 284 с.
- 4) Басова, В. М. Социальные технологии в работе с молодежью: сущность и классификация [Текст] / В. М. Басова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2012. – № 3. – С. 48-53.
- 5) Безюлева, Г. В. Профессиональная компетентность специалиста: взгляд психолога // Профессиональное образование [Текст] / Г. В. Безюлева. – М. : Азбука, 2005. – 203 с.
- 6) Белых, И. К. Формирование профессиональных компетенций: проблема управления [Текст] / И. К. Белых. – М. : Наука, 1999. – 91 с.
- 7) Болотов, В. А., Сериков, В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе [Текст] / В. А. Болотов, В. В. Сериков. – М. : Наука, 2005. – 1136 с.
- 8) Бурахина, О. А. Студенческие стройотряды: истоки движения [Текст] / О. А. Бурахина, Д. М. Олейников // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2011. – №10. – С. 31-39.
- 9) Бухалова, И. В. Внеучебная воспитательная работа как фактор личностно-профессионального становления будущего специалиста [Текст] / И. В. Бухалова. – СПб. : Архей, 2008. – 334 с.

10) Вахидова, Л. В. Дополнительные профессиональные компетенции в современной подготовке специалиста [Текст] / Л. В. Вахидова. – Новосибирск : Наука, 1967. – 228 с.

11) Введенский, В. Н. Компетентность и стиль в профессиональном образовании [Текст] / В. Н. Введенский. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2001. – 302 с.

12) Выпускники российских вузов [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <https://www.mk.ru/social/2017/10/29/pochemu-vypuskniki-rossiyskikh-vuzov-ne-mogut-nayti-rabotu.html> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

13) Гарькин, И. Н. Производственная практика студентов достоинства и недостатки [Текст] / И. Н. Гарькин, Л. М. Медведева, М. В. Глухова // Успехи современной науки и образования. – 2016. – № 6. – С. 56-67.

14) ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : https://dkp31.ru/upload/gost_r_548692011_proektnyy_menedzhment_trebovaniya_k_upravleniyu_proektom.pdf – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

15) ГОСТ Р ИСО 21500-2014 Руководство по проектному менеджменту [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://dikipedia.ru/document/5328124> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

16) Гуружапов, В. А. Проблема развития профессиональных компетенций будущих специалистов [Текст] / В. А. Гуружапов // Психологическая наука и образование. – 2008. – № 2. – С. 5-8.

17) Давыденко, Т. М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик [Текст] / Т. М. Давыденко. – М. : Изд-во АСТ, 2002. – 96 с.

18) Давыденко, Т. М. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик [Текст] / Т. М. Давыденко // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – С. 80-85.

19) Дружилов, С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития [Текст] / С. А. Дружилов. – М. : Наука, 2005. – 43 с.

20) Жиркова, З. С. Производственная практика студентов – подготовка к основным видам профессиональной деятельности [Текст] / З. С. Жиркова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 6. – С. 44-57.

21) Заярская, Г. В. Особенности подготовки будущих специалистов по работе с молодежью: контекст реализации молодежной политики в условиях современной России [Текст] / Г. В. Заярская. – М. : Аспект-Пресс, 2010. – 694 с.

22) Заярская, Г. В. Особенности подготовки будущих специалистов по работе с молодежью: контекст реализации молодежной политики в условиях современной России [Текст] / Г. В. Заярская // Педагогическое образование и наука. – 2015. – № 2. – С. 62-68.

23) Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М. : Литера А, 2004. – 47 с.

24) Иваненков, С. П. Студенческие трудовые отряды: опыт, анализ, перспективы [Текст] / С. П. Иваненков, И. Е. Сазонов. – М. : Наука, 2001. – 48 с.

25) Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Текст] / С. В. Иванова. – М. : Академия, 2000. – 200 с.

26) Ильина, А. В. Развитие профессиональных компетенций педагогов в системе дополнительного профессионального образования

[Текст] / А. В. Ильина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 2. – С. 25-26.

27) Ильязова, М. Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований [Текст] / М. Д. Ильязова // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 1. – С. 13-16.

28) Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – СПб. : Питер, 1971. – 55 с.

29) Козель, В. Н. Профессиональная подготовка специалистов по работе с молодежью к проектной деятельности в современных условиях [Текст] / В. Н. Козель // Социальная политика и социология. – 2013. – № 3. – С. 148-153.

30) Коллинз, Р. Понятийное поле компетентностного подхода: компетентность, компетенции, математическая компетентность, профессиональная компетентность [Текст] / Р. Коллинз. – М. : Московское книгоиздательство, 2014. – 229 с.

31) Кондрачук, Н. Д. Производственная практика как фактор формирования профессиональной компетентности студентов [Текст] / Н. Д. Кондрачук. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

32) Коротков, С. Г. Особенности организации производственной практики будущих бакалавров профессионального обучения [Текст] / С. Г. Коротков. – М. : ИФ РАН, 2016. – 200 с.

33) Кошман, И. В. Введение в специальность «Организация работы с молодежью» [Текст] / И. В. Кошман. – М. : Наука, 2006. – 132 с.

34) Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя [Текст] / А. К. Маркова. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 256 с.

35) Мельничук, А. С. Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций [Текст] / А. С. Мельничук // Акмеология. – 2012. – № 2. – С. 25-29.

36) Могилевкин, Е. А. Профессиональные компетенции как психологический фактор деловой карьеры выпускника вуза [Текст] / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Алетейа, 2002. – 437 с.

37) Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области: Постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 г. № 202-пп [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://docs.cntd.ru/document/424006891> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

38) Об утверждении стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://docs.cntd.ru/document/424006891> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

39) Об утверждении форм документов по управлению проектами: Распоряжение заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента кадровой политики области от 27 декабря 2011 г. № 136 [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://docs.cntd.ru/document/444859621> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

40) Основные проблемы развития сферы государственной молодежной политики [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <https://cyberleninka.ru/article/v/osnovnye-problemy-razvitiya-sfery-gosudarstvennoy-molodezhnoy-politiki> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

41) Положение молодежи в России [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://stat.edu.ru/doc/Youth%20rep.pdf> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

42) Потенциал движения студенческих отрядов [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. :

<http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ/2016/01/2016-01-21.pdf> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.

43) Равен, Дж. Компетентность в современном обществе [Текст] / Дж. Равен. – М. : Когито-центр, 2002. – 568 с.

44) Распоряжение от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://docs.cntd.ru/document/420237592> – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer

45) Роберте, Г. Рекрумент и отбор. Подход, основанный на компетенциях [Текст] / Г. Роберте. – М. : Нипро, 2005. – 102 с.

46) Ростовская, Т. К. Повышение эффективности и качества образовательного и профессионального потенциала специалиста по работе с молодежью [Текст] / Т. К. Ростовская. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.

47) Ростовская, Т. К. Профессиональное образование специалистов по работе с молодежью: генезис развития [Текст] / Т. К. Ростовская // Вопросы управления. – 2016. – № 2. – С. 20-25.

48) Самылов, П. В. Развитие профессиональных компетенций и интерактивная образовательная технология [Текст] / П. В. Самылов. – М. : Академия, 2000. – 200 с.

49) Семушина, Л. Г. Стандарты уровней профессионального образования, их значение для разработки содержания подготовки специалистов [Текст] / Л. Г. Семушина. – М. : Наука, 2005. – 124 с.

50) Сидорова, Ю. В. Формирование общих и профессиональных компетенций студентов в учреждении среднего профессионального образования [Текст] / Ю. В. Сидорова // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 6. – С. 14-15.

51) Спенсер, Л. М. Компетенции на работе [Текст] / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер. – М. : Нипро, 2005. – 311 с.

- 52) Сыманюк, Э. В. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования [Текст] / Э. В. Сыманюк. – М. : Наука, 2005. – 123 с.
- 53) Ташкинов, А. В. Формирование общих и профессиональных компетенций при инновационных технологиях обучения [Текст] / А. В. Ташкинов // Высшее образование в России. – 2007. – № 1. – С. 20-25.
- 54) Титов, В. Т. Компетенции и востребованность выпускника [Текст] / В. Т. Титов. – СПб. : Ленато, 2000. – 592 с.
- 55) Тулькибаева, Н. Н., Шрейнер, Р. Т. Компетентность и компетенции как теоретико-педагогическая проблема качества образования [Текст] / Н. Н. Тулькибаева, Р. Т. Шрейнер. – М. : Дело, 2005. – 147 с.
- 56) Уиддет, С. Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М. : Нипро, 2003. – 154 с.
- 57) Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : http://sch1213s.mskobr.ru/files/federal_nyj_zakon_ot_29_12_2012_n_273-fz_ob_obrazovanii_v_rossijskoj_federaii.pdf – Систем. требования : IBM PC, Internet Explorer.
- 58) Фомина, С. Н. Интегративный подход к профессиональной подготовке в вузе специалистов по работе с молодежью [Текст] / С. Н. Фомина. – М. : Социум, 1998. – 40 с.
- 59) Фомина, С. Н. Профессиональная подготовка студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью» в условиях модернизации образования [Текст] / С. Н. Фомина // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – № 4. – С. 144-150.
- 60) Хазанов, И. Я. Педагогическое обеспечение работы с молодежью [Текст] / И. Я. Хазанов. – М. : Наука, 2010. – 105 с.

61) Харланова, Е. М. Развитие социальной активности будущих специалистов в условиях студенческого педагогического отряда [Текст] / Е. М. Харланова. – Обнинск : Принтер, 2013. – 57 с.

62) Хорошилова, Т. В. Студенческие трудовые отряды высших учебных заведений Дальнего Востока РСФСР: формирование, опыт, уроки [Текст] / Т.В. Хорошилова. – Хабаровск : Лань, 2012. – 47 с.

63) Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской. – М. : Высшая школа, 2002. – 168 с.

64) Шамсутдинова, Т. М. Формирование профессиональных компетенций студентов в контексте информатизации высшего образования [Текст] / Т. М. Шамсутдинова // Открытое образование. – 2013. – № 6. – С. 18-20.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Программа социологического исследования**МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Главной целью совершенствования системы управления государственной молодежной политикой на федеральном и региональном уровнях является формирование нового качества кадрового потенциала отрасли, которое обеспечивается высоким уровнем профессиональной компетентности специалистов по работе с молодежью. Это необходимое условие эффективного функционирования органов по молодежной политике, позволяющее им решать как среднесрочные, так и долгосрочные цели, осуществлять разработку и реализацию молодежных программ.

Из вышесказанного следует, что большое внимание необходимо уделять развитию профессиональных компетенций студентов обучающихся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». На данный момент для освоения профессиональных навыков и компетенций в вузах созданы всевозможные студенческие клубы, участвуя в деятельности которых, студенты данного направления подготовки могут овладеть теми или иными профессиональными навыками. В образовательном процессе помимо теоретических знаний организуются учебная и производственная практика. Но несмотря на существующие меры, студенты по итогу выпуска не всегда владеют теми профессиональными компетенциями, которые заложены в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования.

Проблема заключается в необходимости получения социологических данных, позволяющих судить об основных факторах, оказывающих влияние на формирование необходимых профессиональных компетенций студентов и недостатком исследований, ориентированных исключительно на данное направление, а, следовательно, и отсутствием обновленной эмпирической информации по данной проблеме.

Объектом исследования: студенты, участвующие в деятельности студенческих отрядов Белгородской области в возрасте от 18 до 25 лет.

Предмет исследования: определение факторов, влияющих на формирование личностных и профессиональных компетенций студентов.

Цель исследования: изучить влияние педагогических отрядов на формирование профессиональных компетенций студентов.

Задачи исследования:

- 1) выявить причины, препятствующие освоению необходимых профессиональных компетенций;
- 2) определить насколько производственная практика помогает студенту освоить профессиональные компетенции;
- 3) определить, какими компетенциями овладевает студент, участвуя в деятельности студенческих отрядов;
- 4) оценить востребованность проектной идеи.

Гипотезы исследования:

- 1) проблема в получении необходимых профессиональных компетенций студентов может заключаться в низкой мотивации.
- 2) производственная практика студентов не несет той ценности, которая в ней заложена и проблема может заключаться в высокой формализованности данного вида учебной деятельности.
- 3) студенты не осознают какими компетенциями они могли бы овладеть, участвуя в деятельности студенческих отрядов и проблема может заключаться в низкой информированности.

Операционализация основных понятий

Компетенция – круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом¹.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач¹.

¹Компетенция. URL: <https://slovar.cc/rus/usakov/406591.html> (дата обращения: 15.05.2019).

Специалист по работе с молодежью – это специалист, который работает непосредственно с молодежью и координирует работу с молодежью².

Производственная практика – вид учебных занятий, в процессе которых студенты самостоятельно выполняют определенные учебной программой производственные задачи в условиях действующего производства (на предприятиях, в медицинских, педагогических, научно-исследовательских и других учреждениях)³.

Мотивация – это побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности⁴.

Студенческие трудовые отряды – это трудовые коллективы студентов, добровольно объединяющихся на время летних каникул для дальнейшего трудоустройства по следующим направлениям: педагогическое (вожатые), сервисное, медицинское, профильное, экологическое направление, а также направление проводников и строителей⁵.

Педагогические отряды – объединения работников детского оздоровительного лагеря или молодежные общественно-педагогические сообщества (проводят программы для детей в каникулярный период), проводят внешкольную работу с детьми⁶.

Для составления анкеты нами была проведена операционализация понятий и составлена таблица.

¹Профессиональная компетенция. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональнаякомпетенция> (дата обращения: 15.05.2019).

²Специалист по работе с молодежью. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialist-po-rabote-s-molodyozhyu-problemy-podgotovki-i-vostrebovannosti> (дата обращения: 15.05.2019).

³Производственная практика. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/244882> (дата обращения: 15.05.2019).

⁴Мотивация. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация> (дата обращения: 15. 05.2019).

⁵Студенческие трудовые отряды. URL: <http://pnu.edu.ru/ru/recruitment/graduates/studentsgroups/> (дата обращения: 15.05.2019).

⁶Педагогические отряды. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/педагогическиеотряды> (дата обращения: 15.05.2019.)

<i>Понятие</i>	<i>Индикатор</i>	<i>Вопрос в анкете</i>
Мотивация	Информированность	1
	Личная заинтересованность в овладении профессиональными компетенциями	3,4,5,7
	Предоставление необходимых условий в вузе	2
Производственная практика	Основная цель производственной практики	6
	Проблемы, мешающие развитию профессиональных компетенций во время прохождения производственной практики	8
	Участие вуза в успешном прохождении практики	9
Студенческие отряды	Информированность студентов вуза о деятельности студенческих трудовых отрядов и способы информирования	10,11
	Причины участия в деятельности студенческих трудовых отрядов	12
	Компетенции и навыки приобретаемые в студенческих трудовых отрядах, как в учебное время, так и во время третьего трудового семестра	13, 14
	Перспектива участия в студенческих трудовых отрядах	15

ПРОЦЕДУРНАЯ ЧАСТЬ

Определение выборочной совокупности. Объектом нашего исследования являются участники педагогических отрядов Белгородской области в возрасте от 18 до 25 лет, которые и составляют генеральную совокупность.

Проведенное исследование является поисковым. Для такого типа исследования характерен нефиксированный объем выборки, который определяется исследователем в зависимости от специфики исследования. В исследовании будут опрошены участники таких педагогических отрядов как:

- Студенческий педагогический отряд «Школа интересных каникул»;
- Студенческий педагогический отряд «Брутальные вожатые»;
- Студенческий педагогический отряд «Пчелки» Белгородского ГАУ;

- Студенческий педагогический отряд «Левушка» им. А. Л. Бондарёва;

- Студенческий педагогический отряд «Маяк»;

Выборочная совокупность была определена в 190 человек и разбита по следующим группам (см. таблицу 1):

Таблица 1

Распределение респондентов по полу и возрасту

Возраст \ Пол	Пол	
	Женский	Мужской
18-20	33	14
21-22	75	30
23-25	25	13
Итого:	133	57

Методы сбора и обработки информации.

Для проведения данного социологического анализа был выбран такой метод сбора данных, как анкетный опрос.

Опрос – метод, при котором источником первичной информации является человек (респондент) – непосредственный участник исследуемых процессов и явлений.

Этот метод сбора информации является востребованным и распространенным, он позволяет в достаточно короткие сроки получить и обработать большое количество первичной информации.

Анкетирование – самый простой метод сбора социологической информации, который предполагает самостоятельное прохождение анкеты, в нашем случае через сеть интернет.

Анкета – разновидность инструментария социологического исследования, которая представляет собой систему вопросов, направленную на выявление количественных и качественных характеристик объекта исследования. Преимущества анкетирования: дает массовую

представительную картину об изучаемом предмете; на респондента не оказывают влияние личность интервьюера, его собственные установки и взгляды; при заполнении анкет респондент подбирает для себя наиболее подходящее время и скорость заполнения анкеты; может быть проведено кадрами, не обладающими высокой квалификацией; наиболее удобно при обработке и анализе данных, т.к. позволяет значительно сократить время сбора информации; при этой форме опроса респондент отвечает наиболее правдиво, т.к. анкетирование – это тайное изучение мнений, где респонденту гарантируется полная анонимность.

Метод обработки полученной информации. В исследовании сбор и обработка данных производится на компьютере с помощью Google Forms и Microsoft Office Excel.

Google Forms – это инструмент в составе офисного пакета Google Docs, который позволяет создавать онлайн формы и опросы.

Программа Microsoft Office Excel – это широко распространенная компьютерная программа, необходимая для проведения расчетов, составления таблиц и диаграмм, вычисления простых и сложных функций.

Инструментарий исследования. В качестве инструментария исследования выступают анкеты, которые представлены в Приложениях 2, 3.

Анкета массового опроса

Уважаемый респондент!

Просим Вас высказать свое мнение по ряду вопросов, касающихся студенческих отрядов. Анкетирование проводится с целью изучения влияния деятельности данной организации на формирование и развитие профессиональных компетенций. Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответов, отметьте наиболее подходящий Вам ответ. На каждый вопрос, если не указано иное, возможен только один вариант ответа. При необходимости допишите ответ сами на отведенном для этого месте. Анкета является анонимной, и полученная информация будет использована только в обобщенном виде.

Мы заранее благодарим Вас за помощь!

1. Знаете ли Вы, что такое профессиональные компетенции?
А) да
Б) нет
2. Создает ли Вам ваш вуз необходимые условия для полноценного формирования профессиональных компетенций?
А) да
Б) нет
3. Какие способы овладения профессиональными компетенциями наиболее эффективны на Ваш взгляд? (Отметьте не более 3х вариантов)
А) изучение профильных дисциплин в университете
Б) прохождение учебной/производственной практики
В) участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях
Г) совмещение учебы и работы по специальности
Д) активное участие во всех мероприятиях вуза
Е) саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)
Ж) другое
4. Какие меры Вы предпринимаете для того, чтобы овладеть необходимыми профессиональными компетенциями?
А) изучение профильных дисциплин в университете
Б) прохождение учебной/производственной практики
В) участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях
Г) совмещение учебы и работы по специальности
Д) активное участие во всех мероприятиях вуза

Е) саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)

Е) другое

5. Проходили ли Вы производственную или учебную практику?

А) да

Б) нет

6. Производственная практика для Вас это:

А) это часть учебного процесса

Б) возможность овладеть необходимыми профессиональными компетенциями для будущей работы по специальности

В) это требование вуза

Г) зря упущенное время

7. Удалось ли Вам приобрести необходимые профессиональные компетенции во время прохождения практики?

А) да

Б) нет

8. Как Вы считаете, что мешает приобретению профессиональных компетенций во время прохождения практики?

А) неправильный выбор места прохождения практики

Б) высокая загруженность руководителей по практике от организации, в связи с чем ему некогда обучать практикантов

В) низкая заинтересованность в прохождении практики

Г) как правило, практиканту поручается работа только с документацией

Д) другое

9. Контролируют ли в вузе прохождение Вашей практики реально или это всего лишь формальность (проверка отчетов)?

А) да

Б) нет

10. Оцените степень информированности студентов о деятельности студенческих отрядов в Вашем вузе (от 1 до 10)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Проводятся ли в Вашем вузе агитационные встречи со студентами?

А) да

Б) нет

12. Почему Вы вступили в студенческие отряды? (Отметьте не более 2х вариантов)

- А) для того, чтобы приобрести профессиональные компетенции, которые помогут мне в дальнейшем стать хорошим специалистом
- Б) меня заинтересовала деятельность организации, понравилось, остался(лась)
- В) вступление в организацию – обязательное требование вуза
- Г) пришел(ла) вместе с друзьями, понравилось, остался(лась)
- Д) вступление в организацию – отличная возможность получить опыт работы по специальности
- Е) другое

13. Какие умения, навыки и компетенции можно приобрести, участвуя в деятельности студенческих отрядов?

- А) коммуникативные
- Б) организаторские
- В) работы с молодежными коллективами
- Г) ораторские
- Д) креативного мышления
- Е) работы в команде
- Ж) работы с детьми и подростками
- З) работы с руководством
- И) стрессоустойчивость
- К) ответственность
- Л) другое

14. Как Вы считаете, помогает ли участие в деятельности студенческих отрядов, быть более конкурентоспособным специалистом по итогу выпуска из университета?

- А) да
- Б) нет

15. Ваш пол:

- А) женский
- Б) мужской

16. Ваш возраст:

- А) 18-20
- Б) 21-22
- В) 23-25

Спасибо за участие в опросе!

Бланк экспертной оценки проекта «Интенсив ОРМ»**Уважаемый эксперт!**

Просим Вас принять участие в опросе, цель которого выявить основные проблемы развития профессиональных компетенций студентов, а также дать оценку проекту по развитию профессиональных компетенций студентов направления подготовки «Организация работы с молодежью»

Ответьте на вопросы анкеты, отмечая один, выбранный Вами ответ.

1. Являетесь ли Вы работником регионального штаба БелСО?
А) да
Б) нет
2. Как долго Вы работаете в штабе?
А) менее 1 года
Б) 1-5 лет
В) 6-10 лет
Г) более 10 лет
3. Что мешает студентам приобретать профессиональные компетенции во время обучения в университете?
А) отсутствие мотивации у студентов
Б) отсутствие необходимых условий в университете
В) низкое качество организации учебной/производственной практики
Г) формальное отношение преподавателей и студентов к прохождению учебной/производственной практики
Д) недостаточное количество реальной практической деятельности во время обучения
Е) другое
4. Оцените возможность развития профессиональных компетенций во время прохождения практики (от 1 до 10)
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Какие способы приобретения профессиональных компетенций являются наиболее эффективными?
А) изучение профильных дисциплин в университете
Б) прохождение учебной/производственной практики
В) участие в различных студенческих объединениях и молодежных организациях
Г) совмещение учебы и работы по специальности
Д) активное участие во всех мероприятиях вуза

Е) саморазвитие (чтение соответствующей литературы, прохождение тренингов, дополнительных обучающих курсов и т.д.)
Ж) другое

6. Какие навыки и компетенции может приобрести студент, участвуя в деятельности студенческих педагогических отрядов?

- А) коммуникативные
- Б) организаторские
- В) работы с молодежными коллективами
- Г) ораторские
- Д) креативное мышление
- Е) работы в команде
- Ж) работы с детьми и подростками
- З) работы с руководством
- И) стрессоустойчивость
- К) ответственность
- Л) другое

7. Допускаете ли Вы использование проектного подхода в решении проблемы развития профессиональных компетенций студентов?

- А) да
- Б) нет

8. Оцените возможность реализации проекта «Интенсив ОРМ» исходя из проектной документации, отметив оценками от 1 до 5:

- А) актуальность проекта: 1 2 3 4 5
- Б) новизну проектной идеи: 1 2 3 4 5
- В) реализуемость: 1 2 3 4 5
- Г) предположительную успешность: 1 2 3 4 5
- Д) поддержку заинтересованных лиц: 1 2 3 4 5

9. По вашему мнению, у данного проекта имеются дополнительные риски? Если да, то какие?

Спасибо за участие в опросе!